



# PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID

## Índice de contenidos

---

1. Introducción .....	3
2. Principios Generales .....	6
3. Partes Concertantes .....	6
4. Comisión de Igualdad .....	7
5. Ámbito personal, territorial y temporal .....	7
6. Informe Diagnóstico .....	7
7. Objetivos .....	9
8. Programa de Actuación .....	10
9. Sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación .....	12
10. Procedimiento de modificación .....	13
11. Información y difusión .....	13
Anexo I: Fichas de las acciones .....	14

## 1. Introducción

### 1.1 Marco Normativo

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

*“Todos los hombres nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos”*

*Declaración Universal de Derecho Humanos (Art, 1)*

La **Unión Europea** recoge la igualdad como principio fundamental a partir de Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, en el que se reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en la de los Estados miembro.

En el ámbito nacional, la **Constitución Española** de 1978 reconoce como derecho fundamental, en su artículo 14, el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación; y atribuye a los poderes públicos, en el artículo 9.2, el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y los grupos en que se integran, sean reales y efectivas, y remover los obstáculos que impidan o dificulten la plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

En los últimos años, el interés de los Poderes Públicos por las cuestiones relacionadas con la igualdad de género ha experimentado un notable crecimiento que se concreta en la aprobación de una serie de leyes encaminadas a la eliminación de los obstáculos que siguen impidiendo que la igualdad entre mujeres y hombres sea real.

En 2007, se promulgó la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. La Ley reconoce la necesidad de “una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones, aún subsistentes, de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”.

El artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

Entre esas medidas se encuentra la elaboración de un Plan de Igualdad. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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 y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, incorporan cambios significativos en la Ley Orgánica 3/2007 en cuanto a la ampliación de empresas obligadas a realizar un plan de igualdad, precisando el contenido de los diagnósticos y planes, y estableciendo un registro obligatorio de planes de igualdad.

Por todo lo anteriormente expuesto, y para dar cumplimiento a la legalidad así como al compromiso adquirido por la Escuela Superior de Diseño de Valladolid en la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se desarrolla el presente Plan de Igualdad, que será anexo al Convenio Colectivo.

## **1.2 Conceptos básicos. Definiciones**

Definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y otras de carácter normativo.

### ***Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres***

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Artículo 3)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Artículo 5)

### ***Discriminación directa e indirecta***

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Artículo 6.1)

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro. (Artículo 6.2)

### ***Acoso sexual y acoso por razón de sexo***

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual 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. (Artículo 7.1)

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.2)

### ***Discriminación por embarazo maternidad***

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Artículo 8)

### ***Indemnidad frente a represalias***

Se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Artículo 9)

### ***Acciones positivas***

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. (Artículo 11.1)

### ***Conciliación personal, familiar y laboral***

Derecho que se reconoce a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Artículo 44.1)

### ***Promoción de la igualdad en la negociación colectiva***

Mediante la negociación colectiva se podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Artículo 43)

### ***Igualdad de remuneración por razón de sexo***

El empresario está obligado a pagar por la presentación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la

misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores)

### ***Planes de igualdad***

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. (Artículo 46.1)

## **2. Principios generales del Plan de Igualdad**

El presente Plan de Igualdad se rige por los siguientes principios:

- **Universalidad:** Está diseñado para el conjunto de la plantilla y afecta a todas las personas de la organización, independientemente de su sexo.
- **Transversalidad:** Enfoque integral que implica a todas las áreas y niveles de gestión. Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Dinamismo y flexibilidad:** Es progresivo y puede someterse a cambios en función de las necesidades surgidas a partir los procesos de seguimiento y evaluación.
- **Sensibilización y participación:** Aprobación y colaboración de toda la plantilla.
- **Prevención:** Es preventivo. Elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo en el seno de la organización.
- **Compromiso:** Parte de un compromiso de la Dirección que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## **3. Partes concertantes**

El presente Plan de Igualdad se establece entre la Escuela Superior de Diseño de Valladolid y el personal de la misma, y es concertado por las representaciones legítimas de ambas partes, constituidas en una Comisión de Igualdad.

#### 4. Comisión de Igualdad

La Comisión para la Igualdad de la Escuela Superior de Diseño de Valladolid se constituye el 15 de diciembre de 2020 como órgano encargado de promocionar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la organización.

La Comisión se rige por un Reglamento en el que se establece, entre otras cuestiones, su composición, funciones así como los derechos y deberes de sus integrantes.

Cumpliendo con dicho Reglamento, la Comisión se constituye con representantes de la parte empresarial y representantes de la plantilla, y su composición es equilibrada en cuanto al número de hombres y de mujeres que la forman.

Entre las funciones de la Comisión de Igualdad se encuentran la de impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la entidad así como la de realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas a implantar recogidas en el mismo.

#### 5. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en los centros de trabajo de la Escuela Superior de Diseño de Valladolid.

Afecta a todas las personas de la organización, independientemente de su sexo, tipo de contrato, puesto y/o nivel jerárquico. Asimismo, será de aplicación a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal mientras presten servicios en la entidad.

El periodo de vigencia del Plan de Igualdad será de cuatro años desde su aprobación y firma.

#### 6. Informe Diagnóstico

Con carácter previo al diseño del Plan de Igualdad se ha llevado a cabo un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de la Escuela Superior de Diseño de Valladolid que ha permitido conocer tanto su situación actual en materia de igualdad entre mujeres y hombres como su evolución en los últimos años. Los resultados del estudio se presentan en un Informe Diagnóstico que ha sido aprobado por el pleno de la Comisión de Igualdad.

A continuación se detallan las principales conclusiones del Informe Diagnóstico que sirven de base para la fijación de los objetivos del Plan y el establecimiento de medidas concretas.

- No existe desequilibrio entre el número de mujeres (52%) y de hombres (48%) que forman la plantilla de la empresa, estando en escasa inferioridad los hombres.
- Los puestos de mayor responsabilidad están ocupados al 50% por mujeres y por hombres.

- En torno al 80% de la plantilla es estable, con contratación de 1 a 3 años, el 71% y más de 10 años el 7%. El 63% de la plantilla trabaja con contrato indefinido, no se observan diferencias entre sexos, siendo ligeramente mayor el porcentaje de mujeres.
- La contratación de menos de un año supone un 20%, se da por igual entre mujeres y hombres, siendo ligeramente superior en hombres.
- El 77% de la plantilla, trabaja mayoritariamente a jornada parcial. El 23% trabaja a jornada completa.
- Plantilla cualificada. El 77% cuenta con estudios universitarios, con una edad media de entre 30 y 45 años, tanto mujeres como hombres muy cualificados profesionalmente, suponiendo un plus para la empresa por sus experiencia y competencias.
- No se aprecia discriminación salarial con respecto al Salario Base, si se aprecian diferencias salariales, en la percepción media de los complementos salariales y extra-salariales, a favor de los hombres de la empresa.
- En general, la diferencia de retribución es del 23,3%, siendo las mujeres el 52,5% de la plantilla.
- En el Grupo y Categoría profesional I-PCO, se observa la máxima diferencia en la retribución, siendo del 50%, teniendo en cuenta que las mujeres representan el 50% de esta subdivisión.
- Se observa un déficit de formación en materia de igualdad tanto en los puestos de dirección como en el resto de la plantilla.
- Es necesario revisar la metodología de promoción y evaluación del personal y comprobar que los procesos se realizan en igualdad de oportunidades. Se recomienda informar explícitamente a mujeres y hombres de las vacantes existente en puestos tradicionalmente masculinos y femeninos respectivamente.
- La organización no cuenta con la figura del Agente de Igualdad que se ocupe de canalizar los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo ni con un protocolo de actuación que aplicar en caso de que se produzca alguno de estos hechos.
- Necesidad de difundir las medidas de conciliación entre la plantilla y de estudiar nuevas medidas propuestas por el personal.

Si bien hasta el momento no se han registrado dificultades o conflictos relacionados con la vulneración del principio de igualdad, y de la encuesta realizada a la plantilla se desprende que la igualdad entre mujeres y hombres sí es tenida en cuenta en la organización, es preciso revisar con perspectiva de género todos los procesos y toma de decisiones para garantizar en los mismos la igualdad de trato y de oportunidades así como la ausencia de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

## 7. Objetivos

El Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la Escuela Superior de Diseño de Valladolid para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

El Plan responde a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar la igualdad en los procesos de participación y toma de decisiones a todos los niveles de la entidad y hacer visible dicho compromiso como ejemplo para la sociedad, para la plantilla y para los clientes y proveedores de la empresa.

Así, al establecer el Plan de Igualdad se pretende difundir y potenciar el concepto de igualdad no solo al personal de la empresa, también a todas las personas implicadas de una u otra forma con la institución:

- Clientes
- Proveedores
- Alumnos y profesores
- Colaboradores

En consonancia con el diagnóstico de situación y con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres hombres, y demás normativa vigente, se establecen los siguientes objetivos de igualdad.

### 7.1 Objetivos generales a largo plazo:

- Fomentar el principio de igualdad en el desarrollo de la actividad de la empresa, tanto desde el punto de vista de organización interna como entidad que presta servicio a terceros.
- Introducir la perspectiva de género en todas las áreas, procedimientos y decisiones de la organización y, en especial, en el ámbito de las relaciones laborales y gestión de los recursos humanos.

- Garantizar en todas las áreas de la organización la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Fomentar el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, así como la eliminación de estereotipos de género.
- Erradicar y prevenir situaciones de discriminación, directas y/o indirectas, por razón de sexo en el seno de la organización.

#### **7.2 Objetivos específicos a corto plazo:**

- Mantener una representación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la entidad.
- Revisar con perspectiva de género los procesos de selección y promoción. Fomentar la presencia de mujeres y hombres en áreas y niveles en los que están subrepresentados con el fin de evitar la segregación horizontal y vertical.
- Proyectar, tanto interna como externamente, una imagen plural y no sexista. Promover la utilización de un lenguaje igualitario y de imágenes no estereotipadas en las comunicaciones de la empresa.
- Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombres mejorar la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización y formación dirigidas a toda la plantilla y, en especial, a mandos intermedios y equipo directivo.
- Garantizar un espacio de trabajo libre de acoso. Establecer procedimientos de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y casos de violencia de género en el entorno laboral. Asegurar que la plantilla conoce dichos procedimientos.
- Describir los indicadores que deben utilizarse para conocer la evolución de la plantilla así como el cumplimiento de los objetivos marcados en el Plan de Igualdad.

### **8. Programa de actuación**

En consonancia con el diagnóstico de situación y los objetivos marcados, el Plan de Igualdad de la Escuela Superior de Diseño de Valladolid se estructura en ocho áreas de actuación.

Cada eje se compone de una serie de acciones a aplicar para conseguir los objetivos establecidos.

Para cada acción a desarrollar por la empresa se ha elaborado una ficha (Anexo I) donde se recoge: la descripción de la acción, el plazo previsto de realización, los mecanismos de seguimiento y evaluación, el personal al que va dirigido y el personal responsable.

<b>ACCIONES</b>		
<b>Eje de Actuación</b>	<b>Nº</b>	<b>Denominación</b>
<b>Cultura y Comunicación</b>	1	Difusión del Informe Diagnóstico y del Plan de Igualdad
	2	Difusión de los logros conseguidos en materia de igualdad
	3	Dar seguimiento periódico a la opinión de la plantilla en materia de igualdad
<b>Selección y Promoción</b>	4	Publicitar en las ofertas de empleo y procesos de promoción el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades
	5	Introducir las perspectiva de género en los procesos de selección y promoción
	6	Integrar la Igualdad de Oportunidades en el proceso de acogida
<b>Conciliación</b>	7	Revisar, modificar o ampliar las medidas de conciliación existentes.
	8	Realizar campañas divulgativas de las medidas de conciliación existentes
	9	Elaboración de un Protocolo de Ordenación del tiempo y Medidas de flexibilidad-Conciliación y Corresponsabilidad
<b>Formación</b>	10	Revisión y adecuación de los Planes de Formación
	11	Formación específica en materia de igualdad

<b>Prevención del Acoso</b>	12	Elaboración de un 'Protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo'
<b>Violencia de Género</b>	13	Certificado de la empresa, en contra de la discriminación, la violencia y los malos tratos.
<b>Condiciones Laborales</b>	14	Revisión y adecuación de los procesos de contratación
	15	Revisión del sistema retributivo y de incentivos

## 9. Sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación

Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos marcados en el mismo, se establece un sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación que se articulará a través de la Comisión de Igualdad y permitirá cuantificar y valorar su repercusión en la organización.

Los objetivos del sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación son:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad
- Analizar el desarrollo del Plan de Igualdad
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar la igualdad, según el compromiso adquirido.

Se establecen las siguientes herramientas de seguimiento, revisión y evaluación:

- **Sistema de indicadores:** Para cada acción a desarrollar se ha establecido una serie de indicadores que permitirán medir su grado de implantación así como su impacto en la organización.
- **Informes de seguimiento:** Basado en el análisis de los indicadores, serán presentados periódicamente en las reuniones de la Comisión de Igualdad.
- **Informes de evaluación:** Se realizarán dos informes, uno a mitad de vigencia del Plan y otro al finalizar el mismo.

A continuación se detalla el calendario de actuaciones para el seguimiento y evaluación del Plan.

	PERIODOS															
	AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3				AÑO 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
- Reuniones Comisión Igualdad: dos al año, al finalizar el segundo y cuarto trimestre																
- Informe de evaluación: al finalizar el segundo y cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad																

### 10. Procedimiento de modificación

El plan se prorrogará por periodos anuales salvo petición expresa de modificación presentada por alguna de las partes con una antelación de 30 días al vencimiento, inicial o prorrogado, del Plan en el año en curso.

Las propuestas de modificación tendrán que ser presentadas y votadas en el pleno de la Comisión, y aprobadas por mayoría simple de los miembros presentes con derecho a voto.

Asimismo, en caso de que las medidas incluidas en el presente Plan queden mejoradas por otras medidas legales aprobadas con posterioridad, estas quedarán anuladas quedando compensadas con las medidas reguladas por las normales legales vigentes en cada momento.

En cualquier caso el contenido será renovado transcurrido 4 años desde su firma.

### 11. Información y difusión

La Dirección de la Escuela Superior de Diseño de Valladolid así como la Comisión de Igualdad asumen el compromiso de difundir internamente y dar a conocer a todo el personal el contenido de este Plan de Igualdad, así como el marco normativo vigente en materia de igualdad y no discriminación.

Para que conste la conformidad de este Plan, firman los miembros de la Comisión de Igualdad.

## Anexo I: Fichas de las Acciones

		Nº ACCIÓN	1
EJE	CULTURA Y COMUNICACIÓN		
ACCIÓN	<b>Difusión del Informe Diagnóstico y del Plan de Igualdad</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN	31/03/2021		
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar a todo el personal acerca de la situación actual de la empresa en materia de igualdad</li> <li>- Concienciar a la plantilla de la importancia del Plan de Igualdad</li> </ul>		
DESCRIPCIÓN	Difundir los resultados del diagnóstico de situación y las medidas a adoptar recogidas en el Plan de Igualdad		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Grado de conocimiento del Plan y de sus medidas		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	A toda la plantilla		
RESPONSABLE	Responsables de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Responsables de Igualdad		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Correo electrónico, folletos, tabloneros de anuncios...		

	Nº ACCIÓN	2
EJE	CULTURA Y COMUNICACIÓN	
ACCIÓN	<b>Difusión de los logros conseguidos en materia de igualdad</b>	
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	
OBJETIVOS	Concienciar al personal de la importancia del Plan de Igualdad	
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicar los logros que se vayan alcanzado en materia de igualdad</li> <li>- Resaltar el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades en los medios que determine los Responsables de Igualdad: manual corporativo, página web...</li> <li>- Crear una imagen positiva de la entidad tanto a nivel interno como externo</li> </ul>	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Grado de conocimiento de los logros y medidas adoptadas	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Plantilla de la empresa y personas externas	
RESPONSABLE	Responsables de Igualdad	
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Responsables de Igualdad	
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización. Impresión de folletos y tarifas publicitarias, en su caso.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	<p>Canales de comunicación internos: correo electrónico, folletos, tablón de anuncios...</p> <p>Canales externos: notas de prensa, anuncios publicitarios...</p>	

	<b>Nº ACCIÓN</b>	3
<b>EJE</b>	<b>CULTURA Y COMUNICACIÓN</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>Dar seguimiento periódico a la opinión de la plantilla en materia de igualdad</b>	
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	Acción puntual de carácter anual	
<b>OBJETIVOS</b>	Conocer la opinión de la plantilla sobre la política de igualdad adoptada por la empresa	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de encuestas al personal con el fin de conocer su opinión acerca de la situación de la empresa en materia de igualdad.</li> <li>- Incorporar cuestiones que permitan recoger información acerca de los problemas de la plantilla en materia de ordenación del tiempo de trabajo o conciliación.</li> <li>- Introducir mejoras en base a los resultados de la encuestas.</li> </ul>	
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de encuestas realizadas</li> <li>- Informe de conclusiones tras el análisis de las encuestas</li> </ul>	
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA</b>	A todo el personal	
<b>RESPONSABLE</b>	Responsables de Igualdad	
<b>PERSONAL PARTICIPANTE</b>	Dirección, Responsables de Igualdad	
<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.	
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN</b>	Canales de comunicación internos para difundir las encuestas	

		Nº ACCIÓN	4
EJE	SELECCIÓN Y PROMOCION		
ACCIÓN	<b>Publicitar en las ofertas de empleo y procesos de promoción el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad		
OBJETIVOS	Difundir que la empresa realiza sus procesos de selección y promoción en base a la igualdad de trato y de oportunidades		
DESCRIPCIÓN	Incluir en todas las ofertas de empleo y promoción la leyenda: <i>“ESI lleva a cabo sus procesos de reclutamiento y selección respetando los criterios de igualdad de oportunidades y no discriminación”</i>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de ofertas publicadas</li> <li>- % de hombres y mujeres que se presentan a las diferentes candidaturas</li> </ul>		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Candidatos de las ofertas de empleo y de los procesos de promoción		
RESPONSABLE	Responsables de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	<p>Canales utilizados para difundir las ofertas de empleo y promoción: webs especializadas, agencias de colocación, tabloneros de anuncios...</p> <p>Asegurar que los canales de comunicación utilizados en la publicación de ofertas garantizan el acceso tanto a hombres como a mujeres</p>		

		Nº ACCIÓN	5
ÁREA	SELECCIÓN Y PROMOCION		
ACCIÓN	<b>Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN	01/06/2021		
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lograr un proceso de selección lo más transparente y plural posible</li> <li>- Identificación y, en su caso, eliminación de cualquier actuación que pudiera tener consecuencias discriminatorias</li> </ul>		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eliminar el lenguaje sexista de las ofertas de empleo</li> <li>- Utilizar imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres en la ofertas de empleo</li> <li>- Eliminar de los impresos de solicitud y de las entrevistas de selección cualquier pregunta de carácter personal o de contenido sexista</li> <li>- Garantizar que los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo llegan igual tanto a hombres como a mujeres</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Indicador: % de hombres y mujeres que se presentan a las diferentes candidaturas		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Dirección		
RESPONSABLE	Dirección , Responsables de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección , Responsables de Igualdad		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales internos de comunicación		

	Nº ACCIÓN	6
ÁREA	SELECCIÓN Y PROMOCION	
ACCIÓN	<b>Integrar la Igualdad de Oportunidades en el proceso de acogida</b>	
PLAZO DE EJECUCIÓN	30/09/2021	
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar el proceso de acogida de la empresa</li> <li>- Ofrecer una acogida eficaz e igualitaria en el proceso de acogida al nuevo personal así como como a los colaboradores puntuales</li> </ul>	
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un manual de acogida que plasme el compromiso de la empresa con la igualdad y que garantice y fomente la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres</li> </ul>	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de veces que se ha utilizado el manual</li> <li>- Evaluación de la acogida. Cuestionario de satisfacción</li> </ul>	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Dirección, nuevas incorporación, colaboradores	
RESPONSABLE	Dirección, Responsables de Igualdad	
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección	
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos	

		Nº ACCIÓN	7
ÁREA	CONCILIACIÓN		
ACCIÓN	<b>Revisar, modificar o ampliar las medidas de conciliación existentes</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN	31/12/2021		
OBJETIVOS	Promover la igualdad de oportunidades de todas persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida personal y laboral		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudio de las necesidades de la plantilla en materia de conciliación</li> <li>- Revisar el conjunto de permisos existentes y modificarlos o ampliarlos en función de las necesidades de la plantilla</li> <li>- Fijar prioridades y adecuar las medidas existentes y las que se acuerden para su corrección durante la vigencia del Plan</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe de necesidades y diagnóstico de situación</li> <li>- % de personal segregado por sexo que ha utilizado alguna de las medidas de conciliación existentes en la organización</li> </ul>		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Dirección		
RESPONSABLE	Responsables de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Responsables de Igualdad		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos		

	Nº ACCIÓN	8
ÁREA	CONCILIACIÓN	
ACCIÓN	<b>Realizar campañas divulgativas de las medidas de conciliación existentes</b>	
PLAZO DE EJECUCIÓN	31/12/2021	
OBJETIVOS	El objetivo es que el personal de la empresa conozca y utilice las medidas de conciliación existentes en la organización	
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Divulgación de las medidas de conciliación existentes</li> <li>- Elaboración de un historial donde se documente todas las medidas de conciliación</li> </ul>	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	% de personal segregado por sexo que ha utilizado alguna de las medidas de conciliación existentes en la organización	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Plantilla	
RESPONSABLE	Responsables de Igualdad	
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección	
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos con la plantilla	

		Nº ACCIÓN	9
ÁREA	CONCILIACIÓN		
ACCIÓN	<b>Campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN	31/12/ 2021		
OBJETIVOS	Inculcar al personal de la empresa la necesidad de fomentar la corresponsabilidad familiar		
DESCRIPCIÓN	<p>Realizar una charla de sensibilización que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Información sobre la importancia del trabajo no remunerado que se realiza en el hogar destacando su repercusión e importancia económica y social</li> <li>- Intercambios de información y experiencia de buenas prácticas en materia de conciliación</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asistencia a las charlas de sensibilización</li> <li>- Opinión acerca de dichas charlas</li> </ul>		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Todo el personal		
RESPONSABLE	Responsables de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Todo el personal		
MEDIOS Y MATERIALES	Contratación de personal cualificado para la impartición de las charlas		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos con la plantilla		



Nº ACCIÓN

10

ÁREA	FORMACIÓN
ACCIÓN	<b>Revisión y adecuación de los Planes de Formación</b>
PLAZO DE EJECUCIÓN	31/01/ 2022
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantar las acciones formativas en igualdad de trato y de oportunidades.</li> <li>- Acercar el conocimiento de las acciones formativas a toda la plantilla y mejorar su acceso</li> </ul>
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar los Planes de Formación de años anteriores desde la perspectiva de género y localizar posibles connotaciones sexistas y estereotipos para evitarlos en los Planes futuros</li> <li>- Revisar desde la perspectiva de género los contenidos y materiales de los cursos de formación y asegurarse de que no contienen estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes.</li> <li>- Incorporar un sistema de detención de las necesidades de formación a toda la plantilla</li> </ul>
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Todos los módulos y manuales de formación respetan los criterios de igualdad en cuanto al lenguaje, imágenes y contenido</li> <li>- % de horas de formación segregado por sexo en cada curso anualmente</li> </ul>
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Destinatarios del Plan de Formación
RESPONSABLE	Responsables de Igualdad
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos con la plantilla

	<b>Nº ACCIÓN</b>	11
<b>ÁREA</b>	<b>FORMACIÓN</b>	
<b>ACCIÓN</b>	<b>Formación específica en materia de igualdad</b>	
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	Acciones puntuales de carácter anual	
<b>OBJETIVOS</b>	Formar al personal de la empresa en materia de igualdad	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar cursos o jornadas de formación en Igualdad de Oportunidades dirigidos al personal directivo</li> <li>- Realizar cursos o jornadas de formación en Igualdad de Oportunidades dirigidos al personal responsable de los procesos de selección y promoción</li> <li>- Realizar cursos o jornadas de formación en Igualdad de Oportunidades dirigidos a toda la plantilla</li> <li>- Introducir módulos de Igualdad de Oportunidades en todos los cursos ofertados</li> </ul>	
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES</b>	% de horas de formación impartidas anualmente sobre igualdad de oportunidades	
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA</b>	Plantilla	
<b>RESPONSABLE</b>	Responsables de Igualdad	
<b>PERSONAL PARTICIPANTE</b>	Dirección, Responsables de Igualdad	
<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>	Contratación de personal cualificado para la impartición de cursos de formación sobre igualdad	
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN</b>	Canales de comunicación internos con la plantilla	

		Nº ACCIÓN	12
ÁREA	PREVENCIÓN DEL ACOSO		
ACCIÓN	<b>Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN	31/12/2021		
OBJETIVOS	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de situación de acoso e intimidaciones		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento de un procedimiento y protocolo de actuación para casos de acoso en el que se especifique a quién y cómo denunciar situaciones de acoso y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima, como del presunto acosador, durante la tramitación del procedimiento.</li> <li>- Difundir el protocolo entre la plantilla.</li> <li>- Incluir en los planes de formación de la empresa un módulo sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe anual de casos de acoso y problemática detectada en la aplicación del protocolo</li> <li>- % de plantilla formada en materia de prevención del acoso</li> </ul>		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Plantilla		
RESPONSABLE	Responsables de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Responsables de Igualdad		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos con la plantilla		

		Nº ACCIÓN	13
EJE	VIOLENCIA DE GÉNERO		
ACCIÓN	<b>Compromiso expreso de la empresa, en contra de la discriminación, la violencia de género y los malos tratos</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN	31/05/2021		
OBJETIVOS	Declarar, difundir y visibilizar el compromiso expreso contra la discriminación, la violencia de género y los malos tratos.		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento de un compromiso expreso de la empresa en contra de la discriminación, la violencia de género y los malos tratos.</li> <li>- En el marco de la campaña informativa del Plan de Igualdad difundir los derechos de las víctimas de violencia de género que contempla la legislación en vigor y el protocolo de atención a las víctimas.</li> <li>- Establecer convenios de colaboración con asociaciones y administraciones públicas para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso firmado por la Dirección de la empresa</li> <li>- Número de convenios de colaboración firmados</li> <li>- Número de mujeres víctimas de violencia de género contratadas</li> </ul>		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Dirección		
RESPONSABLE	Dirección		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección		
MEDIOS Y MATERIALES	Redacción del Compromiso Tiempo del personal encargado de su realización		

		Nº ACCIÓN	14
EJE	CONDICIONES LABORALES		
ACCIÓN	<b>Revisión y adecuación de los procesos de contratación</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN	30/09/2021		
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación</li> <li>- Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en las distintas áreas</li> </ul>		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducir medidas que posibiliten el equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de los géneros en los distintos departamentos</li> <li>- Descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos</li> <li>- Fomentar la contratación indefinida</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de mujeres y hombres contratados en el último año</li> <li>- Número de contratos indefinidos</li> <li>- Análisis anual de la composición de la plantilla</li> </ul>		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Dirección		
RESPONSABLE	Responsables de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Responsables de Igualdad		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos con la plantilla		

EJE	CONDICIONES LABORALES
ACCIÓN	<b>Revisión del sistema retributivo y de incentivos</b>
PLAZO DE EJECUCIÓN	30/06/2022
OBJETIVOS	Garantizar la transparencia del sistema retributivo y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar un análisis de la estructura salarial que contemple el salario base y los diferentes incentivos para determinar si existen desigualdades por razón de sexo en los diferentes grupos profesionales.</li> <li>- Si las conclusiones del análisis determina la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación que las corrija.</li> <li>- Establecer una metodología que permita realizar un seguimiento de la existencia o no de brecha salarial entre mujeres y hombres y sus causas.</li> </ul>
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe de análisis de la estructura salarial</li> <li>- Metodología. Informes de seguimiento</li> </ul>
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Dirección
RESPONSABLE	Responsables de Igualdad
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Responsables de Igualdad
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos