

50/50

# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

5 de marzo de 2021

DISEÑO Y APLICACIONES DEL NO TEJIDO, S.L.

# Avanzando en igualdad

(marzo, 2021 - marzo, 2025)



# I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En **DISEÑOS NT** apostamos muy fuerte por la **igualdad**, garantizando que todas las personas que formamos parte de este equipo tengamos las mismas oportunidades. Durante nuestros 30 años de historia, la **igualdad de oportunidades** y el **principio corporativo de no discriminación** forman parte de la cultura de **DISEÑOS NT**.

Nuestro objetivo es continuar avanzando en la **igualdad real** entre hombres y mujeres en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando nuestra entidad, siendo para ello fundamental la elaboración y aplicación de este Plan.

La elaboración de este Plan de **DISEÑOS NT** se debe comprender como un proceso vivo, dinámico y de mejora continua. Su seguimiento es crucial para asegurar que las medidas que se recogen en él se vayan implementando de manera efectiva, así como para detectar **futuras necesidades** que requerirán de nuevas actuaciones para garantizar la igualdad de oportunidades a todas las personas que aquí trabajamos.

La **igualdad** es un compromiso que incluye a toda la plantilla y no excluye a nadie, siendo una realidad en todos nuestros centros de trabajo.



**Garantizan dicho cumplimiento:**

**DIRECCIÓN GENERAL**  
**Pedro A. Montañés Gutiérrez**  
**Jorge V. Montañés Gutiérrez**

**DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS**  
**Lola Mateos Salvador**  
**Marta Ortega Romero**

# ÍNDICE

## **1** INTRODUCCIÓN

1. Glosario
2. Marco Normativo
3. Vigencia del Plan
4. Principios Generales
5. Fases del Plan
6. Comisión de Igualdad
7. Ámbito de Aplicación

## **2** DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### **3** PLAN DE ACCIÓN

1. Selección y contratación
2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo y retribuciones
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
7. Comunicación y lenguaje
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
9. Medios y Recursos
10. Calendario

## **4** SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



# Introducción

# 1. GLOSARIO

**ACCIONES POSITIVAS:** Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la entidad, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad.

**ACOSO SEXUAL:** Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

**BARRERAS DE GÉNERO:** Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

**BRECHAS DE GÉNERO:** Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

**CONCILIACIÓN:** Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

**CORRESPONSABILIDAD:** Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

**COEDUCACIÓN:** Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

**CUOTA DE PARTICIPACIÓN:** Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

**DISCRIMINACIÓN:** Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

**DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:** Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

**DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

**DISCRIMINACIÓN POSITIVA:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

**DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:** Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

**DOBLE JORNADA LABORAL:** Término que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

**EMPODERAMIENTO:** Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín, se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

**FEMINISMO:** Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales

**ESTEREOTIPO:** Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

**EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:** Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

**GÉNERO:** Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

**IGUALDAD DE GÉNERO:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

**IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL:** Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

**INDICADORES DE GÉNERO:** Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

**IGUALDAD DE TRATO:** La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

**MACHISMO:** Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

**MICROMACHISMO:** Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

**ROLES DE GÉNERO:** Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

**SEGREGACIÓN VERTICAL:** Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

**SEGREGACIÓN HORIZONTAL:** Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

**VIOLENCIA DE GÉNERO:** Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada.

## 1.2. MARCO NORMATIVO

Un **Plan de Igualdad de Oportunidades** es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** en las empresas y erradicar posibles brechas de género y desigualdades.

En este Plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la Dirección de la entidad y la representación de la plantilla.

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 45 la obligación de todas las empresas de *“respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral”*.

Este Plan se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, siguiendo lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.



## 1.3. VIGENCIA DEL PLAN



Se considera necesario plantear una vigencia de **cuatro años**, a contar a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan.

Una vez finalice su vigencia, la empresa deberá negociar un nuevo diagnóstico y un nuevo Plan de Igualdad con la representación de la plantilla.

Además, la auditoría retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del Plan de Igualdad. Una vez se alcance ésta, la empresa deberá realizar un **nuevo diagnóstico de la situación retributiva**, que requiere:

1. La **evaluación de los puestos de trabajo** con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción.
2. Determinar la **relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas**, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o en las medidas de **conciliación y corresponsabilidad de la empresa**, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La empresa establecerá un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento.

# 1.3. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma global.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, hombres y mujeres.
- **Negociado.** Uno de sus principios básicos es el diálogo y la cooperación entre dirección y plantilla.
- **Dinámico.** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (igualdad real) se consigue cumpliendo objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

# 1.4. FASES DEL PLAN

1. **Compromiso** de la entidad.
2. **Constitución** de la Comisión Negociadora.
3. **Diagnóstico** de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
4. **Programación:** elaboración y planificación del Plan de Igualdad.
5. **Implantación:** difusión del Plan de Igualdad, ejecución de las medidas previstas y seguimiento y control de las medidas que integran el Plan de Igualdad.
6. **Evaluación** del Plan de Igualdad: análisis de los resultados obtenidos y campo de mejora.

La comunicación, formación y seguimiento son transversales y deberán aplicarse en todo el proceso.



# 1.5. COMISIÓN NEGOCIADORA

Se pretende crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del Plan se lleven a cabo con el consenso de ambas partes. Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del mismo son informados al Comité.

En representación de la **empresa**:

- **Pedro Antonio Montañés Gutiérrez** (Dirección Financiera y Consejero Delegado).
- **María del Carmen Montañés Gutiérrez** (Dirección Técnica y Producción).

En representación de la **plantilla**:

- **Jesús Vega Roda** (Control de Gestión Interno).
- **Marta Ortega Romero** (Técnica de Recursos Humanos).

Con carácter **asesor**:

- **Lola Mateos Salvador** (Responsable del Departamento de Recursos Humanos y Jurídico).

# 1.6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

## Ámbito personal

Se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales. También serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios.

## Ámbito territorial

Es de aplicación en todo el territorio español. Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la entidad pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan.

## Ámbito temporal

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.



# 2

## Diagnóstico de situación

# DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un **Plan de Igualdad**.

El diagnóstico a partir del cual se confecciona el presente Plan fue elaborado con datos a fecha de octubre, 2020. Una copia del informe de diagnóstico fue entregada a cada miembro de la Comisión Negociadora para su lectura y análisis.

Además, se llevó a cabo una recopilación de las opiniones de la plantilla en relación a la igualdad de oportunidades a través de una encuesta voluntaria y anónima difundida por los medios de comunicación habituales a toda la plantilla en el mes de enero del 2021. Esto sirvió para obtener información adicional que ayudó a mejorar el diagnóstico inicial de **DISEÑOS NT** para adecuarlo lo más fielmente posible a la realidad de la plantilla. La encuesta fue contestada por el 84% y el 54% de las mujeres y hombres de la plantilla respectivamente.

Tras conocer, mediante el diagnóstico, la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se enumeran algunos de los aspectos más relevantes analizados y las áreas concretas en las que se deben introducir mejoras.

## 1. Selección y acceso al empleo

- En **DISEÑOS NT** no tenemos documentada formalmente nuestra política de selección y contratación. Sin embargo, sí que contamos con un *procedimiento de Onboarding* documentado (que incorpora un Manual de Bienvenida) y formularios formales de necesidades de puesto/contratación (análisis de aptitudes/criterios selección).
- **DISEÑOS NT** cuenta con una plantilla de 134 personas, de las cuales 44 son mujeres (33%) y 90 hombres (67%). De este análisis podemos extraer que la empresa cuenta con una plantilla con infrarrepresentación femenina, propia del sector masculinizado al que pertenecemos.
- Vemos que existe **segregación vertical** en varias categorías, destacando que predominan los hombres en las áreas de fábrica y las mujeres en las de oficina.
- Existen así evidencias de desigualdad entre las mujeres y los hombres, causadas no tanto por la gestión de Recursos Humanos de la empresa, sino por la cultura social: elección condicionada por el género de las profesiones y los estudios; estereotipos, prejuicios y roles de género, etc.
- El 91% de las personas que han respondido el cuestionario consideran que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso.

## 2. Promoción profesional

- En **DISEÑOS NT** no hay una política documentada respecto a la promoción profesional de la plantilla. Generalmente, es Dirección quien toma la decisión directa sobre las promociones, previa evaluación por parte del Departamento de RRHH y el responsable del departamento/área donde se va a realizar la promoción. Se trata de utilizar unos criterios igualitarios, lógicos y objetivos según la necesidad de la empresa, teniendo en cuenta el alcance del puesto, la antigüedad, formación y responsabilidades entre otros factores. Actualmente, **DISEÑOS NT** se encuentra en una fase de implantación de nuevo sistema de gestión por objetivos en determinados departamentos lo que permitirá mayor objetividad en el campo de la promoción.
- No se encuentra segregación vertical a nivel de mandos intermedios en oficina, aunque si hay en fábrica, donde la mayoría de los puestos intermedios están ocupados por hombres.

- En cuanto a promociones de categorías, en el último año el 66% han sido mujeres y el 33% hombres, a pesar de que en los tres años anteriores ha sido mayor en los hombres.
- Es una de las demandas más frecuentes de plantilla, tanto de fábrica como de oficina, la falta de oportunidades de promoción o de información acerca de los procedimientos o posibles planes de carrera.

### 3. Brecha Salarial

- Las categorías establecidas por **DISEÑOS NT** están apoyadas y fundamentadas en el Convenio de aplicación.
- La brecha salarial es de **-8,99**, siendo mayores los sueldos de las mujeres (se ha tenido en cuenta el salario bruto, y la comparativa como si fueran jornada completa las personas que están a parcial).
- Esta diferencia puede deberse a que la media de sueldos de oficina es más alta (donde predominan las mujeres) que la de fábrica (donde predominan los hombres).
- Apenas hay brecha salarial por categoría y puesto de trabajo entre hombres y mujeres.
- El 57% de la plantilla que contestó la encuesta indica que no conoce el salario de sus compañeros/as, ya que no hay transparencia salarial. El 41% considera que hombres y mujeres cobran igual por trabajos de igual valor.

### 4. Formación

- Contamos con un Plan de Formación definido. No está realizado con perspectiva de género, si no en función del puesto/área.
- Gran parte de la formación impartida en la empresa es técnica, obligatoria y vinculada directamente con el puesto (procesos, prevención de riesgos y sistema de gestión).
- También hay otra formación relacionada con nuestro Sistema de Gestión de la Calidad y Medioambiental que se imparte de forma adicional a toda la plantilla al estar vinculada a todos los puestos.
- Por otra parte, hay mucha formación específica que suele hacerse en oficina, como idiomas, programas informáticos, formación relacionada con el puesto... que se realiza de forma voluntaria y se imparte tanto a mujeres como a hombres fuera de horario laboral.
- El 92% de la plantilla indica que se ofrecen las mismas posibilidades de formación tanto a hombres como a mujeres.

## 5. Ordenación de tiempos de trabajo y conciliación

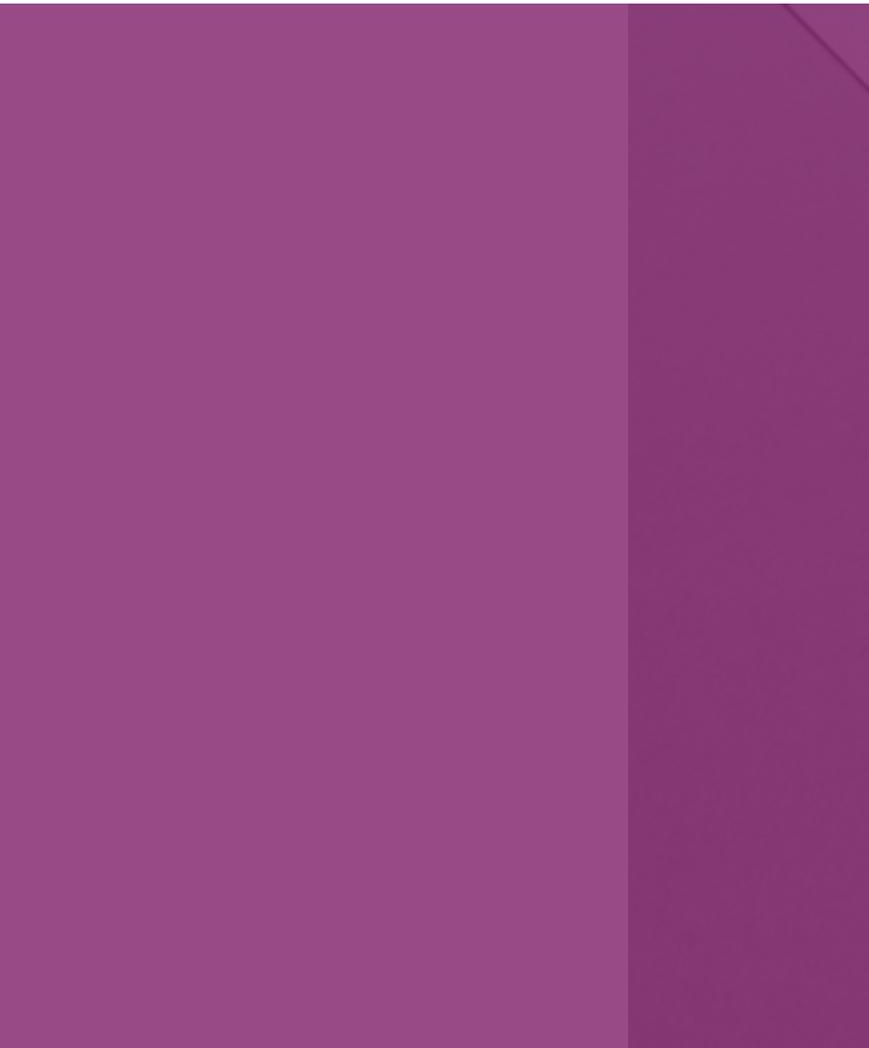
- El 91% de la plantilla tiene jornada completa y las personas con jornada parcial son en su mayoría por decisión personal (reducción de jornada por guarda legal, por ejemplo). El 100% de las personas que tienen reducción de jornada por guarda legal son mujeres (actualmente 8 personas en la plantilla).
- Disponemos de los siguientes mecanismos para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas y facilidades para obtener reducción de jornada por guarda legal, compensación de horas para poder acudir a reuniones o actividades escolares de hijos/as, flexibilidad en el horario de entrada y salida para adaptarse al horario escolar, flexibilidad de entrada y salida para continuar la formación, espacio adecuado para la comida y jornada intensiva (permitiendo tardes libres) en Navidad, verano y víspera de Semana Santa. Estas medidas son utilizadas tanto por hombres como por mujeres.
- El 5% de las personas que han contestado la encuesta reconocen tener bastante dificultad a la hora de conciliar y el 32% reconocen tener alguna dificultad.
- El 54% de las mujeres reconocen tener alguna o bastante dificultad para la conciliación, frente a un 34% de los hombres.

## 6. Comunicación y lenguaje no sexista

- Se considera que se hace uso inclusivo del lenguaje, aunque es cierto que en ocasiones se ha utilizado el masculino genérico de manera inclusiva, se está tratando de formar en lenguaje no sexista e inclusivo a las personas responsables de dar comunicaciones tanto de forma interna como externa.
- El 99% de la plantilla considera que la imagen que transmite la empresa es bastante igualitaria.

## 7. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

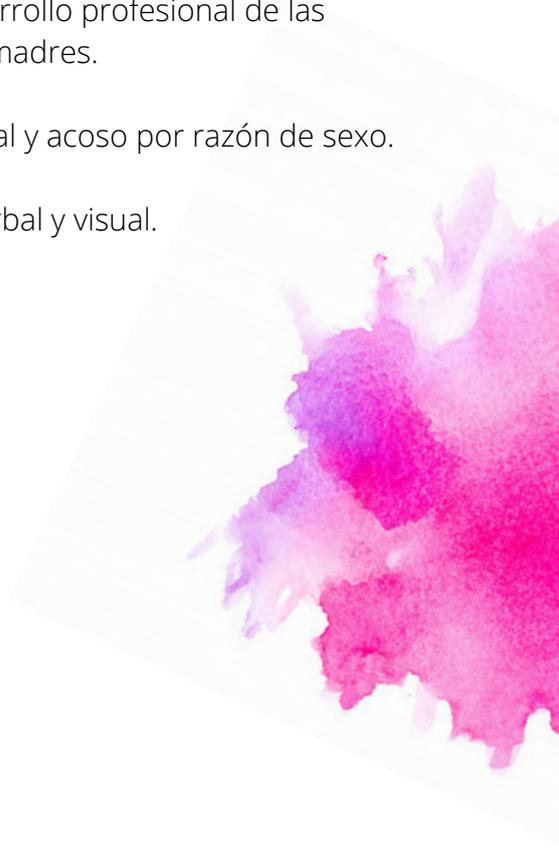
- No se dispone de Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo. A pesar de que no ha habido ninguna denuncia de ninguna persona de plantilla, se han obtenido varias respuestas por parte de mujeres a través del cuestionario y de manera anónima denunciando actitudes y comentarios discriminatorios o machistas así como casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.



# 3 Plan de acción



# OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Integrar las perspectivas de género transversalmente en la cultura de la entidad.
  2. Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
  3. Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
  4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
  5. Garantizar la salud, las condiciones laborales y el desarrollo profesional de las trabajadoras gestantes o que han sido madres.
  6. Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  7. Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.
- 

# 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

## Objetivos cualitativos

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
- Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as, combatiendo así la segregación horizontal.
- Aumentar el número de mujeres en la empresa, especialmente en áreas masculinizadas.

## Objetivos cuantitativos

- Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Diseñar un protocolo de selección con perspectiva de género que esté disponible en el área de recursos humanos y al alcance de todas aquellas personas que participan en el proceso de reclutamiento, selección, contratación e integración del personal.
- Asegurar que las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contienen la denominación del puesto en masculino y femenino.
- Incluir como criterio en los procesos de reclutamiento y selección que, ante los casos de empate frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o habilidades en varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, tendrá preferencia en la contratación el sexo subrepresentado.
- Realizar campañas para animar la presentación de candidaturas femeninas, a través de la web y redes sociales, plataformas de empleo, agencias de colocación, etc., especialmente en las áreas masculinizadas.

Medidas	Indicadores	Responsable y plazo
<b>Especificar nuestro compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de ofertas de empleo publicadas</li> <li>Inclusión compromiso (si/no)</li> <li>Revisión de las ofertas de empleo</li> </ul>	<p>RRHH Junio 2021-Abril 2024</p>
<b>Protocolo de selección con perspectiva de género</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento % contratación del sexo subrepresentado</li> <li>Diseño protocolo de selección con perspectiva de género</li> <li>Disminución segregación horizontal</li> <li>Uso de técnicas de selección apropiadas</li> </ul>	<p>RRHH Junio 2021-Abril 2024</p>
<b>Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento % contratación del sexo subrepresentado</li> <li>Denominación de puestos con lenguaje inclusivo y no sexista</li> <li>Enumerar ofertas de empleo anunciadas</li> <li>Revisión de ofertas de trabajo</li> </ul>	<p>RRHH Febrero 2021-Abril 2024</p>
<b>Prioridad en la contratación del sexo subrepresentado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusión de la medida en la política interna de la entidad</li> <li>Nº de mujeres y hombres contratados a través de esta medida</li> <li>Disminución segregación horizontal</li> <li>Aumento % contratación del sexo subrepresentado</li> </ul>	<p>RRHH Junio 2021-Febrero 2024</p>
<b>Campañas para animar la presentación de candidaturas femeninas en las áreas masculinizadas de la empresa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento % contratación del sexo subrepresentado</li> </ul>	<p>RRHH y Marketing Junio 2021- Abril 2024</p>

# 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

## Objetivos cualitativos

- Tratar de conseguir que todas las categorías profesionales acaben teniendo una proporción equilibrada de ambos sexos.

## Objetivos cuantitativos

- Continuar actualizando nuestro registro de las categorías de la plantilla.
- Tratar de igualar el nº de hombres y de mujeres en todas las categorías siempre que sea posible.

Medidas	Indicadores	Responsable y plazo
Continuar actualizando nuestro registro de las categorías de la plantilla	Registro actualizado de todo el personal de plantilla	RRHH Enero 2021-Enero 2024
Tratar de igualar el nº de hombres y de mujeres en todas las categorías siempre que sea posible	Más contratos del género subrepresentado Cambios de categorías para equilibrar ambos sexos	RRHH Enero 2022-Enero 2024

# 3. FORMACIÓN

## Objetivos cualitativos

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.

## Objetivos cuantitativos

- Compensar con horas/días libres, los cursos que se realizan fuera de jornada laboral.
- Incluir contenidos de igualdad en la formación inicial que se imparte a personal de nuevo ingreso.
- Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y género dirigido a la comisión de Igualdad.
- Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla.
- Garantizar una formación no sexista revisando los contenidos a impartir tanto en formación in-company como online o a distancia.
- Publicitar los cursos de formación con imágenes y lenguaje que inviten directamente a participar a las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que las permitan acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas y viceversa.
- Incorporar la perspectiva de género al plan de formación que se realiza anualmente, incluyendo información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos.



Medidas	Indicadores	Responsable y plazo
<b>Compensar la formación fuera de jornada laboral</b>	<p>Nº personas asistentes por sexo</p> <p>% de personas que reciben compensación</p>	<p>RRHH</p> <p>Junio 2021-Abril 2024</p>
<b>Contenidos de igualdad en la formación inicial</b>	<p>Mejora del conocimiento en materia de igualdad</p> <p>Satisfacción percibida</p> <p>Impartido módulo de igualdad</p>	<p>RRHH</p> <p>Junio 2021-Abril 2024</p>
<b>Formación en género al Comité de Igualdad</b>	<p>Mejora del conocimiento en materia de igualdad</p> <p>Satisfacción percibida</p> <p>Impartido módulo de igualdad</p>	<p>RRHH</p> <p>Junio 2021-Septiembre 2021</p>
<b>Jornada de sensibilización en igualdad a toda la plantilla</b>	<p>Mejora del conocimiento en materia de igualdad</p> <p>Satisfacción percibida</p> <p>Celebración jornada de formación en igualdad</p>	<p>RRHH</p> <p>Enero 2022- Diciembre 2024</p>
<b>Garantizar una formación no sexista</b>	<p>Nº materiales revisados/editados</p> <p>Resultados obtenidos</p>	<p>RRHH</p> <p>Junio 2021- Abril 2024</p>
<b>Sensibilización sobre el uso de imágenes y lenguaje inclusivo y no sexista</b>	<p>Comparativa con situación anterior</p> <p>Nº mujeres y hombres inscritos/as</p>	<p>RRHH</p> <p>Junio 2021- Febrero 2024</p>
<b>Incorporar la perspectiva de género en el plan de formación</b>	<p>Perspectiva de género incorporada al plan de formación</p> <p>Plan de formación difundido</p>	<p>RRHH</p> <p>Junio 2021- Septiembre 2021</p>

# 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

## Objetivos cualitativos

- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.

## Objetivos cuantitativos

- Elaborar evaluaciones de desempeño de cada puesto de trabajo para que las promociones resulten objetivas y justificadas.
- Llevar a cabo un seguimiento donde se recoja información desagregada por sexo de las promociones, motivos de la promoción propuesta y si las trabajadoras y trabajadores propuestos a promoción han aceptado o no, indicando las causas.
- Fomentar que las mujeres participen en cursos de formación ligados a mejoras en la carrera.



Medidas	Indicadores	Responsable y plazo
Elaborar evaluaciones del desempeño de cada puesto	Evaluaciones realizadas Enumerar departamentos Enumerar resultados	RRHH Junio 2021- Abril 2024
Llevar a cabo un seguimiento de las promociones	Base de datos procesos de promoción Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad Contenido de la base de datos	RRHH Junio 2021- Abril 2024
Formación ligada a mejoras en la carrera	Impartidos cursos de desarrollo de carrera Satisfacción percibida por el personal Mejora de competencias y desarrollo de carrera	RRHH Junio 2021- Abril 2024
Establecer el principio general de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrá preferencia el sexo subrepresentado	Inclusión de este principio en los procesos de promoción Nº de hombres y mujeres promocionados/as	RRHH Junio 2021- Abril 2024
Mantener en la entrevista de desempeño un apartado donde el/la co-worker pueda expresar sus deseos de promocionar/desarrollar	Nº de entrevistas de desempeño Registro de la conversación en cuánto a la promoción	RRHH Junio 2021- Abril 2024
Empezar a dar a conocer las posibilidades de carrera profesional	Información dada	RRHH Junio 2021- Abril 2024
Informar a la Comisión de Igualdad sobre las promociones realizadas en los centros de la compañía	Información dada	RRHH Junio 2021- Abril 2024
Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas	Formación de los responsables	RRHH Junio 2021- Abril 2024
Incluir en los cursos de desarrollo profesional un espacio para analizar las posibles barreras que puedan encontrar las mujeres a la hora de promocionar a puestos de responsabilidad dentro de la compañía	Inlcuir el espacio	RRHH Junio 2021- Abril 2024

# 5. CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

## Objetivos cualitativos

- Vigilancia de la brecha salarial.

## Objetivos cuantitativos

- Profundizar en control de la brecha salarial haciendo uso de la “Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género” disponible en [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es). Aplicar las medidas oportunas en función de las causas detectadas. Estudiar posibles causas en caso de detectar desviaciones.
- Continuar actualizando el registro de los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extrasalariales (si las hubiera), de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Medidas	Indicadores	Responsable y plazo
Profundizar el control de la brecha salarial y aplicar correcciones en caso de desviación	Uso herramienta % Brecha Brecha supera el 25%	RRHH Marzo 2022- Abril 2023

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

## Objetivos cualitativos

- Mejorar la conciliación a través de las sugerencias seleccionadas por la plantilla.
- Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad.
- Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación.

## Objetivos cuantitativos

- Establecimiento de hora máxima para fijar reuniones.
- Implantar el teletrabajo, en los puestos en los que sea posible que el personal pueda trabajar a distancia. Los/as trabajadores/as pueden trabajar desde casa previa petición a su responsable.
- Realizar un curso/sensibilización específicos sobre la sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad.
- Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando los mínimos establecidos por ley.
- Otorgar permiso para ausentarse del trabajo para atender emergencias debidamente justificadas.
- Disponer de una base de datos que recoja los diferentes permisos, suspensiones de contrato y despidos, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.

Medidas	Indicadores	Responsable y plazo
<b>Programación de las reuniones y/o formación en horario de trabajo</b>	Horas máximas establecidas  Nº de reuniones, al mes, realizadas fuera del horario laboral	RRHH Junio 2021- Septiembre 2024
<b>Teletrabajo en casos de necesidad en puestos donde sea posible</b>	Nº de personas, por sexo, a los que finalmente se le ha implantado el teletrabajo  Nº de personas, por sexo, que han solicitado poder teletrabajar  Teletrabajo implantado	RRHH Junio 2021- Septiembre 2024
<b>Formación/Sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad a la plantilla</b>	Formación/Sensibilización impartida	RRHH Junio 2021- Febrero 2022
<b>Difundir los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes</b>	Documento realizado  Documento difundido entre toda la plantilla	RRHH Junio 2021- Abril 2024
<b>Permiso para atender emergencias</b>	% de mujeres y hombres que hacen uso del permiso	RRHH Junio 2021- Septiembre 2021
<b>Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación</b>	Base de datos permisos  Contenido de la base de datos	RRHH Marzo 2021- Abril 2024

# 7. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

## Objetivos cualitativos

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de igualdad.

## Objetivos cuantitativos

- Diseñar y facilitar entre el personal de pre-selección y a toda la plantilla, una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje.
- Incluir en el manual de bienvenida una referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna y externa.
- Diseñar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla sobre las actuaciones puestas en marcha por la empresa en materia de igualdad.
- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas para asegurar su neutralidad respecto al género.
- Realizar una campaña de sensibilización dirigida al personal a través de *merchandising* para trabajar conceptos de igualdad en la empresa que contengan información sobre estereotipos y roles, corresponsabilidad, prevención del acoso, mujeres directivas, etc.
- Realizar campañas de comunicación en determinadas fechas señaladas.
- Incorporar al blog colaborativo y redes sociales, de forma periódica, entradas relacionadas con la igualdad de oportunidades en el empleo, que sean sensibilizadores e informativos, propósitos corporativos, etc.
- Establecer una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.
- Crear un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad, con posibilidad de que sea anónimo (por ejemplo, un buzón de sugerencias, o un correo electrónico, para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control).

## Medidas

## Indicadores

## Responsable y plazo

**Guía para el uso  
inclusivo y no sexista del  
lenguaje**

Difusión de la guía

RRHH  
Junio 2021- Agosto 2021

**Aplicar la perspectiva de  
género al manual de  
bienvenida**

Referencia incluida en el manual de  
bienvenida

RRHH  
Junio 2021- Septiembre 2021

**Campaña para la difusión  
del Plan de Igualdad**

Plan de igualdad difundido,  
interna y externamente  
Canales de información utilizados

RRHH  
Junio 2021- Septiembre 2021

**Plan de Comunicación en  
materia de Igualdad**

Plan de comunicación realizado  
Plan de comunicación puesto en marcha  
Canales de información utilizados

RRHH  
Abril 2023- Abril 2024

**Lenguaje e imágenes de  
las comunicaciones  
externas**

Revisión del lenguaje  
Revisión de las imágenes  
Enumerar fuentes revisadas

RRHH  
Septiembre 2021- Febrero 2022

**Lenguaje e imágenes de  
las comunicaciones  
internas**

Revisión del lenguaje  
Revisión de las imágenes  
Enumerar fuentes revisadas

RRHH  
Septiembre 2021- Febrero 2022

Medidas	Indicadores	Responsable y plazo
Campaña de sensibilización para trabajar conceptos de igualdad en la empresa	Satisfacción percibida Campaña realizada Enumerar medios utilizados	RRHH Febrero 2023- Abril 2024
Campañas de comunicación en días conmemorativos	Canales de información utilizados	RRHH Junio 2021- Abril 2024
Incorporar al blog corporativo y/o redes sociales contenidos en materia de igualdad	Comentarios en las entradas Nº de entradas realizadas en el blog o en redes sociales sobre igualdad al año	RRHH Junio 2021- Abril 2024
Reseña en la web en temática de igualdad	Reseña incorporada en la web % de visitas	RRHH Junio 2021- Septiembre 2021
Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad	Buzón de sugerencias implantado Metodología definida Nº de sugerencias/opiniones recibidas, atendidas y/o solucionadas	RRHH Junio 2021- Febrero 2022

# 8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

## Objetivos cualitativos

- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo.
- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la empresa.

## Objetivos cuantitativos

- Realizar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.
- Diseñar y difundir entre la plantilla folletos/carteles/trípticos, que contengan información sobre el acoso y sus riesgos.
- Elaborar y difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- En caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género se intentará, en la medida de lo posible, facilitar sus condiciones de trabajo, a través de medidas como el teletrabajo, cambio de puesto, no computar ausencias, flexibilidad horaria, etc.

Medidas	Indicadores	Responsable y plazo
<b>Formación sobre la prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla</b>	Formación impartida	RRHH Junio 2021- Mayo 2024
<b>Folleto/carteles/trípticos sobre acoso</b>	Folleto, cartel o tríptico realizados y difundidos Cambios percibidos en el ambiente de trabajo	RRHH Junio 2021- Septiembre 2021
<b>Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo</b>	Protocolo realizado Protocolo difundido Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas	RRHH Junio 2021- Abril 2024
<b>Reseña en la web en temática de igualdad</b>	Reseña incorporada en la web % de visitas	RRHH Junio 2021- Septiembre 2021
<b>Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad</b>	Buzón de sugerencias implantado Metodología definida Nº de sugerencias/opiniones recibidas, atendidas y/o solucionadas	RRHH Junio 2021- Febrero 2022



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	2021	2022	2023	2024
Continuar actualizando nuestro registro de las categorías de la plantilla				
Tratar de igualar el nº de hombres y de mujeres en todas las categorías siempre que sea posible				

FORMACIÓN	2021	2022	2023	2024
Compensar la formación fuera de jornada laboral				
Contenidos de igualdad en la formación inicial				
Formación en género al Comité de Igualdad				
Jornada de sensibilización en igualdad a toda la plantilla				
Garantizar una formación no sexista				
Sensibilización sobre el uso de imágenes y lenguaje inclusivo y no sexista				
Incorporar la perspectiva de género en el plan de formación				

PROMOCIÓN PROFESIONAL	2021	2022	2023	2024
Elaborar evaluaciones del desempeño de cada puesto				
Llevar a cabo un seguimiento de las promociones				
Formación ligada a mejoras en la carrera				
Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrá preferencia el sexo subrepresentado.				
Mantener en la entrevista de desempeño un apartado donde el/la co-worker pueda expresar sus deseos de promocionar/desarrollar				
Empezar a dar a conocer las posibilidades de carrera profesional				
Informar a la Comisión de Igualdad sobre las promociones realizadas en los centros de la compañía				
Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas				
Incluir en los cursos de desarrollo profesional un espacio para analizar las posibles barreras que puedan encontrar las mujeres a la hora de promocionar a puestos de responsabilidad dentro de la compañía				

<b>CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES</b>	2021	2022	2023	2024
Profundizar el control de la brecha salarial y aplicar correcciones en caso de desviación				

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	2021	2022	2023	2024
Programación de las reuniones y/o formación en horario de trabajo				
Teletrabajo en casos de necesidad en puestos donde sea posible				
Formación/Sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad a la plantilla				
Difundir los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes				
Permiso para atender emergencias				
Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación				

<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE</b>	2021	2022	2023	2024
Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje	█			
Aplicar la perspectiva de género al manual de bienvenida	█			
Campaña para la difusión del Plan de Igualdad	█			
Plan de Comunicación en materia de Igualdad			█	
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas		█		
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas		█		
Campaña de sensibilización para trabajar conceptos de igualdad en la empresa			█	
Campañas de comunicación en días conmemorativos	█	█	█	
Incorporar al blog corporativo y/o redes sociales contenidos en materia de igualdad	█	█	█	
Reseña en la web en temática de igualdad	█			
Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad	█	█		

<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	2021	2022	2023	2024
Formación sobre la prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla				
Folletos/carteles/trípticos sobre el acoso				
Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo				
Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género				



# 4 Seguimiento y Evaluación

# Seguimiento y evaluación

## PERIODICIDAD DEL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN:

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión de Igualdad constituida a tal efecto. Para ello, se convocarán reuniones periódicas cada 6 meses, de las cuales se levantará acta.

Se realizarán informes de seguimiento con carácter anual, así como una evaluación intermedia y otra al finalizar la vigencia del plan.

## METODOLOGÍA PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN:

### I. Recogida y análisis de la información.

Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

### II. Informe de seguimiento y evaluación.

Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

### III. Difusión y comunicación.

Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la comisión negociadora y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.



# Avanzando en igualdad

**DISEÑO Y APLICACIONES DEL NO TEJIDO, S.L.**

Pol. Ind. El Chaparral, Santa Ana, s/n  
23692 Alcalá la Real, Jaén – España

[rrhh@grupodisenosnt.com](mailto:rrhh@grupodisenosnt.com)

