

Escuela de Economía
Social

Plan de Igualdad y de la Diversidad

2023-2025



Contenido

| | |
|---|----|
| 1. La Escuela de Economía Social y su Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad | 2 |
| 1.1 Objetivos del Plan de Igualdad y Gestión de la diversidad | 4 |
| 1.2 Actividades del Plan de Igualdad y Gestión de la diversidad | 5 |
| 1.2.1 Asesorías | 5 |
| 1.2.2 Formaciones | 5 |
| 1.2.3 Programas, Proyectos, Encuentros y Jornadas | 6 |
| 1.2.4 Materiales de elaboración propias | 6 |
| 1.3 Personas destinatarias | 6 |
| 1.4 Vigencia del Plan de Igualdad y de Gestión de la Diversidad | 6 |
| 1.5 Diagnóstico..... | 6 |
| 1.6 Características del Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad | 7 |
| 1.7 Comité de Igualdad y de Gestión de la Diversidad | 7 |
| 1.8 Documentación analizada (de los últimos 5 años) | 9 |
| 2. Áreas del Plan de Igual y de la Gestión de la Diversidad de la Escuela de Economía Social | 10 |
| 2.1 Sensibilización y comunicación..... | 10 |
| 2.2 Reclutamiento y selección | 12 |
| 2.3 Desarrollo profesional | 14 |
| 2.4 Formación | 16 |
| 2.5 Retribución salarial | 18 |
| 2.6 Conciliación | 19 |
| 2.7 Políticas de Igualdad y de Gestión de la Diversidad | 21 |
| 2.8 Prevención del acoso sexual por razones de género | 22 |
| 2.9 Legislación laboral aplicable | 23 |
| 3. Anexos | 32 |

PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD EN LA ESCUELA DE ECONOMÍA SOCIAL

1. La Escuela de Economía Social y su Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad

El 22 de marzo de 2007, se implantó en España la Ley de Igualdad LO 3/2007. Y, desde el primer momento, la Escuela de Economía Social recogió el guante de la iniciativa, comprometiéndose a encaminar todo su esfuerzo colectivo en la consecución de este objetivo. Asumimos como nuestro el hecho de que la igualdad y la diversidad debían formar parte de nuestro día a día y para ello era importante que se involucrara toda la plantilla. Comenzamos nuestro trabajo recogiendo propuestas y sugerencias que fueron, poco a poco, tomando forma hasta constituir un Plan de Igualdad y Diversidad que estuviera vivo en el tiempo y que pasara a formar parte de nuestra filosofía de vida y que vio la luz por primera vez en 2020.

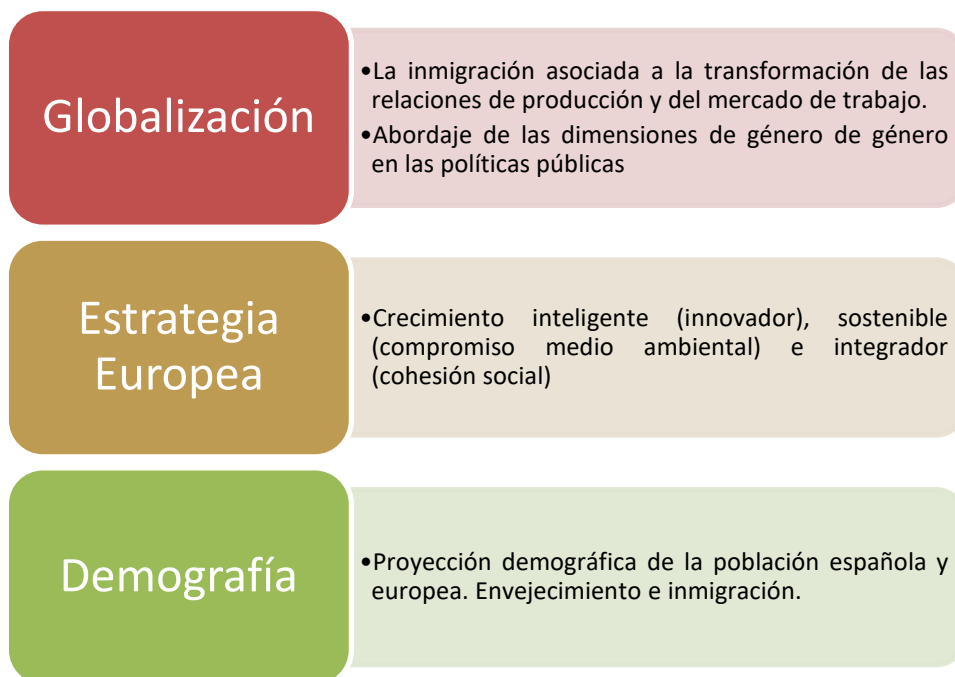
Así mismo, y al finalizar el Plan 2020-2022, después de la evaluación de impacto y de eficacia, y tomando como referencia el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se planteó el diseño del nuevo plan que regirá a la entidad en el siguiente período de 2 años.

La Escuela de Economía Social contará con un renovado Grupo de Igualdad y Diversidad (GID) integrado por representantes de cada uno de los colectivos de la plantilla (mujeres, personas con necesidades de conciliar, mano de obra directa, empleada, responsables, etc...). La participación activa de cada persona que forma parte del equipo profesional de la Escuela en la elaboración del Plan es fundamental, como lo es también sus aportaciones en la promoción de acciones positivas/campañas para concienciar a todos/as los/as trabajadores/as de la Escuela de Economía Social.

Las conclusiones del análisis de las metas y retos conseguidos se fueron transformando hasta convertirse en un Plan con mayor especialización, para promover la igualdad de oportunidades entre el equipo de profesionales, trabajadores/as y voluntarios/as y para el asesoramiento a empresas y organizaciones en la aplicación de herramientas de gestión de la diversidad y de la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. **La finalidad de este Plan es promover que la diversidad se convierta, así como las políticas de género, en una variable estratégica y esencial para el funcionamiento de la propia entidad y de las entidades del entorno.** El Plan apuesta por la inclusión e integración de la diferencia, a nivel interno y externo, y como eje generador de valor en la propia entidad, las empresas y organizaciones con las que colabora.

El Plan se fundamenta en argumentos sociales, económicos y éticos. Los primeros vinculados a las circunstancias sociales y económicas que atraviesa la sociedad Europea, de España, de Andalucía y de América Latina en este momento, que marcarán su desarrollo en los próximos años y que dan relevancia a la tarea de gestionar la igualdad de género y la diversidad.

Argumentos sociales y económicos en los que se fundamenta el Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad



Los argumentos éticos están vinculados al proyecto de construcción de una sociedad que apuesta por la inclusión social, el acceso a los derechos de ciudadanía en igualdad de oportunidades, sin distinciones desiguales de género, la interculturalidad y la cohesión social como elementos esenciales en la forja de una sociedad justa que promueva el desarrollo humano y la prosperidad.

La Escuela de Economía Social como entidad receptora de fondos públicos se siente afectada por el contenido de la ley 03/2007, es decir, por lo que valora esencial desarrollar medidas de forma inmediata y continuada para favorecer la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en las actividades y programas desarrollados como en la gestión interna, siendo un modelo a seguir en la Igualdad en la Empresa, especialmente en el sector cooperativo. La Escuela es un mecanismo reconocedor de su excelencia en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores que forman parte de la entidad.

Este Plan fija los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Contemplará entre otras medidas las relacionadas con las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Así mismo, desde la Escuela se entiende la gestión de la diversidad como un proceso estratégico de reconocimiento, respeto, y puesta en valor de las diferencias, que se materializa en un compromiso por aplicar herramientas y acciones que posibiliten la construcción de entornos inclusivos en el seno de la propia entidad, de las organizaciones con las que se relaciona e impacta y en el territorio y fuera de él, posibilitando la generación de un contexto amigable para el avance social.

La inclusión efectiva de la diversidad sólo es posible cuando se han recorrido desde una experiencia vivencial y reflexiva, las fases de reconocimiento, conocimiento, respeto e inclusión a través del diálogo y la negociación, de aquello que se considera diferente. Para que haya reconocimiento es necesario ser conscientes de lo que significa la diversidad, por qué está aquí, por qué forma parte de nuestro paisaje urbano y cómo es, y se replica en el equipo profesional de la Escuela con integrantes de distintas culturas y nacionalidades. Para que el respeto sea efectivo es necesario que se incluya la otredad en condiciones de igualdad. Y para poder poner en valor las diferencias es fundamental contar con las herramientas que nos permitan superar con éxito los retos que supone la gestión de la diversidad.

Se entiende entonces la Gestión de la Diversidad como un enfoque estratégico de suma importancia para la gestión ética de personas en las empresas y organizaciones, y por ello un eje esencial en la estructura y funcionamiento interno y externo de la Escuela de Economía Social. Su punto de origen es la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y la inclusión social, pero no se queda ahí, sino que “pone en valor la diferencia” y para ello, propone un conjunto de herramientas que permiten reconocer y potenciar las particularidades de cada persona y profesional que forma parte del equipo humano de la entidad con el fin de promover la innovación, sostenibilidad, productividad y la inclusión social en su seno.

1.1 Objetivos del Plan de Igualdad y Gestión de la diversidad

Desde el Plan de Igualdad y de Gestión de la diversidad de la Escuela de Economía Social, se han marcado los siguientes objetivos y actividades que puedan servir de ayuda al personal de nuestra propia organización a transferir y divulgar la igualdad y de gestión de la diversidad en el seno de nuestro entorno profesional:

- ☒ Divulgar el conocimiento (conceptual y práctico) acerca de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y de la diversidad y su gestión, con una aplicación en nuestros equipos de profesionales.
- ☒ Producir y dar a conocer herramientas, guías metodológicas y documentos de estudio y difusión relacionados con la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y de la Gestión de la Diversidad, la Responsabilidad Social Corporativa, y la no Discriminación.
- ☒ Asesorar a las organizaciones colaboradoras en el desarrollo de procesos (Planes, planes, políticas, acciones) dirigidos a gestionar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la diversidad (interna y externa).
- ☒ Organizar Jornadas, Encuentros y Foros como espacios esenciales y necesarios de intercambio entre empresas y organizaciones para el análisis y

la reflexión en igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de gestión de la diversidad.

- ☒ Formar al equipo profesional de la Escuela de Economía Social y el de las organizaciones que lo demandaran para promover la mejora continua de la situación de igualdad y la gestión de la diversidad del entorno interno y externo.
- ☒ Buscar y proporcionar a las empresas perfiles diversos apropiados para sus procesos de internacionalización.

1.2 Actividades del Plan de Igualdad y Gestión de la diversidad

Actualmente el plan trata de alcanzar sus objetivos mediante actividades de diversa índole: divulgación, asesorías para nuestro propio personal y de las organizaciones del entorno, encuentros empresariales y organizacionales, jornadas y seminarios especializados, etc. Así también, se contemplan formaciones de diseño propio y a la carta, que faciliten la incorporación y la transversalización de la igualdad y de la gestión de la diversidad, y no discriminación (a nivel interno y para empresas, entidades sociales, empresas de economía social, ayuntamientos y corporaciones locales).

1.2.1 Asesorías

- Asesoramiento y apoyo en la implementación de planes de igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres así como en la gestión de la diversidad a otras entidades, especialmente de Economía Social, que así lo soliciten.
- Diseño, desarrollo y ejecución conjunta de planes formativos específicos para organizaciones sobre igualdad de género, diversidad e interculturalidad.
- Aplicación de herramientas de igualdad de género, responsabilidad social y gestión de la diversidad.

1.2.2 Formaciones

- Diseño y elaboración de planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para las organizaciones de la Economía Social y del Tercer Sector.
- Diseño y elaboración de planes de gestión de la diversidad para las organizaciones de la Economía Social y del Tercer Sector.
- Introducción a la gestión de la diversidad en los entornos profesionales.
- Gestión de la diversidad desde la perspectiva de género.
- Empresa ética, responsabilidad social y compromiso con el territorio.
- Diversidad y cohesión grupal.
- Formaciones a la carta en estas áreas para organizaciones sociales y empresariales. (Liderazgo femenino, itinerarios personalizados de inserción desde la perspectiva de género, inclusión socio-laboral de colectivos vulnerables para la igualdad de oportunidades, autoconocimiento y empoderamiento, emprendimiento con perspectiva de género, etc.)

1.2.3 Programas, Proyectos, Encuentros y Jornadas

- Programas dirigidos a promover el emprendimiento femenino.
- Programas dirigidos a mujeres (inmigrantes, con especiales dificultades sociales, víctimas de violencia de género, etc...) en diferentes ámbitos para favorecer su inserción social y laboral.
- Promoción de la Igualdad de Género. Liderazgo femenino.
- Gestión de la diversidad desde la perspectiva de género.
- Competencias interculturales en los procesos de internacionalización.
- Gestión de la diversidad y responsabilidad social.

1.2.4 Materiales de elaboración propias

- Documentos de estudio.
- Materiales formativos y didácticos.

1.3 Personas destinatarias

El presente Plan de Gestión de la diversidad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad (personal remunerado y equipo de voluntariado) y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con la Escuela de Economía Social en calidad de trabajadores y trabajadoras, y/o voluntariado de la entidad y en cualquiera de sus programas.

1.4 Vigencia del Plan de Igualdad y de Gestión de la Diversidad

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad y de la Gestión de la Diversidad de la Fundación Escuela de Economía Social forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es indefinida. Este plan será revisable de forma bianual, aunque la evaluación de su cumplimiento tiene carácter permanente.

La entidad apuesta por un firme compromiso de cumplimiento del Plan, garantizándose éste a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan que serán recogidos e incluidos formalmente cada dos años.

1.5 Diagnóstico

Para la realización de este plan se han realizado cuestionarios para la recogida de datos de la entidad, tanto cuantitativos como cualitativos que han servido para realizar un Diagnóstico de Género y de Gestión de la Diversidad que muestra una fotografía de la situación de mujeres y hombres en la Escuela de Economía Social.

Este Diagnóstico es la base sobre la que se asienta el Segundo Plan de Igualdad y de Gestión de la Diversidad, es decir, aporta información precisa para establecer los objetivos necesarios para promover la igualdad de género y la gestión de la Diversidad en la plantilla y evitar posibles discriminaciones por razón de género, de identidad y orientación sexual, origen étnico, cultural o discapacidad.

Con el objetivo de que las medidas sean consensuadas entre la dirección de la Escuela de Economía Social y los/as trabajadores/as, se acordó la creación de una Comisión de Igualdad, formada por representantes de la dirección y representantes de los/as trabajadores/as.

Dicha Comisión de Igualdad y a lo largo de la vigencia del Plan actuará como órgano de diseño, elaboración, seguimiento y vigilancia con carácter permanente.

El Plan contiene unas medidas concretas y objetivos definidos como resultado del Diagnóstico realizado para evitar posibles discriminaciones así como el plazo de ejecución previsto para cada una de las acciones. Así, la entidad se ha comprometido a poner a disposición del Plan todos los medios económicos, materiales y humanos necesarios para llevar a cabo las acciones del Plan.

El Plan de Igualdad es de aplicación a todos/as los/as miembros de la Escuela de Economía Social.

1.6 Características del Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad

El Plan se establece como una consecuencia del compromiso con el plan estratégico de la entidad, en el que se define como línea fundamental el “procurar altos niveles de satisfacción de los grupos de interés: trabajadores/as, voluntarios/as, alumnado y personas beneficiarias” y que establece como un objetivo fundamental el “ser reconocidos/as por los trabajadores/as como una entidad que trabaja por el fortalecimiento del sector de la Economía social para la mejora de las condiciones de vida de las personas”

Las características que rigen el actual Plan de Igualdad y de Gestión de la diversidad son las siguientes:

1. **Compromiso de la Dirección de la entidad** que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los estamentos de la entidad. Dicho compromiso será asumido por la Dirección de la Escuela de Economía Social e implicará total de los socios/as, voluntarios/as y trabajadores/as de la entidad.
2. **Es transversal:** incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
3. **Es evaluable:** el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
4. **Es colectivo:** está diseñado para la totalidad de las personas que conforman la entidad y no sólo para las mujeres.

1.7 Comité de Igualdad y de Gestión de la Diversidad

La entidad ha establecido un Comité de Igualdad con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan. El comité está compuesto por las siguientes personas:

- a) José Ariza Reyes. Director-Gerente de la Escuela de Economía Social
- b) Pedro Campano del Río. Director de gestión, administración y proyectos
- c) Dalia Borge Marín. Responsable de formación y cooperación en América Latina

d) Pepa Fernández. Responsable de comunicación.

e) Ana Catalina Verona Nepo. Técnica de proyectos. Responsable del Área de Igualdad.

Y sus funciones serán las siguientes:

- ❖ Realizar un seguimiento continuado y la posterior evaluación de las acciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades, incorporando a la evaluación indicadores sensibles al género; y de gestión de la diversidad.
- ❖ Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y de diversidad.
- ❖ Protocolarizar el compromiso explícito y el reconocimiento público de la entidad en el ámbito de la igualdad y de la gestión de la diversidad, garantizando que el enfoque de género y de diversidad está sistematizado e incorporado a la gestión y la cultura de la organización.
- ❖ Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre hombres y mujeres y de gestión de la diversidad.
- ❖ Asignar a personas y/o grupos de trabajo la responsabilidad de liderar, desarrollar y velar por la inclusión de la perspectiva de género y de la gestión de la diversidad.
- ❖ Diseñar sistemas de registro con datos desagregados por sexos, con el fin de comprobar la distribución equilibrada de ellos, si este desequilibrio se produce deberá buscar sus causas y los mecanismos que lo sostienen para posteriormente aplicar medidas que lo eliminen.
- ❖ Acciones de sensibilización y formación para capacitar al equipo profesional que componen la entidad en la necesidad de llevar a cabo una gestión con perspectiva de género y diversidad, así como saber desarrollarla.
- ❖ Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres y de gestión de la diversidad.

En la Escuela de Economía Social se dan las siguientes situaciones:

- ❖ Reúne diversos talentos trabajando juntos/as hacia un objetivo común, usando diferentes conjuntos de habilidades que aumentan su compromiso, implicación, retención y productividad.
- ❖ Su filosofía ayuda a construir una marca más fuerte y hace que la entidad sea más interesante y deseable.
- ❖ Su forma de trabajo aumenta la creatividad y la resolución de problemas.
- ❖ Fomenta la motivación hacia el aprendizaje continuo, el crecimiento y el desarrollo personal.
- ❖ Reúne un equipo profesionales con experiencia internacional trabajando para ayudar a los/as colaboradores/as a aprender nuevas ideas, perspectivas y conectarse profesionalmente con diferentes personas.

Compromisos y acciones:

- ❖ Reunirse cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la comisión, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- ❖ Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección.

En resumen, el Plan girará sobre 2 ejes fundamentales:

- Promover políticas, planes y medidas de igualdad en la entidad que contribuyan, entre otros aspectos, a promover el desarrollo profesional de las mujeres y eliminar todas las barreras de la desigualdad.
- Impulsar sistemas e instrumentos de gestión de la diversidad en la entidad y en las organizaciones colaboradoras, dotándola de capacidad para integrar las diferencias (de edad, sexo, origen, autonomía...) y ponerlas en valor.

1.8 Documentación analizada (de los últimos 5 años)

- ❖ Memorias Anuales
- ❖ Página Web, Redes Sociales, Publicidad.
- ❖ Procedimientos de Selección, Convocatorias de Ofertas de Empleo.
- ❖ Sistema de Clasificación Profesional.
- ❖ Planes de Formación
- ❖ Planes Específicos (conciliación, prevención acoso sexual y acoso por razón de sexo, y medidas de protección de mujeres víctimas de violencia de Género)

2. Áreas del Plan de Igual y de la Gestión de la Diversidad de la Escuela de Economía Social

2.1 Sensibilización y comunicación

| OBJETIVO ESTRATÉGICO | INDICADORES DE MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO |
|---|---------------------------------------|
| Difundir la cultura de la igualdad y diversidad para sensibilizar en esta materia, promoviendo la participación de toda la plantilla. | -Encuesta a la plantilla |

| ACCIÓN POSITIVA | OBJETIVO | RESPONSABLE | PLAZO | MEDIOS | INDICADORES |
|--|--|---------------------------------------|---|---|---|
| Incluir apartado de igualdad y diversidad en página web | -Difundir en el exterior la cultura de igualdad y diversidad | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) | Continuo | Internet | -Publicaciones de interés en la memoria anual |
| Entregar Plan Igualdad Diversidad a nuevas incorporaciones | -Informar a las nuevas incorporaciones de nuestra cultura en Igualdad y Diversidad | Agente de Igualdad de oportunidades | Nueva Incorporación | Plan de Igualdad y Diversidad | -Encuesta plantilla -Check list de acogida |
| Sensibilizar a través de charlas/formaciones a los colectivos relevantes en esta materia (Dirección, responsables de área y de Igualdad y de Gestión de la Diversidad) | -Mejorar la cualificación de las personas encargadas de participar, de manera activa, en procesos estratégicos de la Escuela: selección, formación, promoción etc... | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) | Anual (a definir en la detección de necesidades formativas anuales) | Presupuesto formación | -Resumen de Formación -Planes de Cualificación |
| Cuidar el buen uso del lenguaje en la información/documentos/anuncios procesos de Selección etc... | -Sensibilizar en materia de Igualdad y Diversidad | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) | Continuo | Plan de Igualdad y Diversidad | -Revisión de la documentación |
| Realizar campañas encaminadas a sensibilizar e informar a la plantilla, así como otras enfocadas a Responsabilidad Social Corporativa | -Sensibilizar en materia de Igualdad y Diversidad | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) | Cuando proceda | Presupuesto en materia de igualdad y diversidad | -Encuesta a la plantilla |

¿QUÉ HACEMOS YA?

- ☒ Creación de un grupo de Igualdad y Diversidad (GID)
 - ☒ Campañas con acciones de sensibilización
- ☒ Reuniones informativas integrado por la Dirección y la plantilla
 - ☒ Charlas específicas de sensibilización a la plantilla
 - ☒ Encuesta plantilla primer diagnóstico.
 - ☒ Publicación de información en web y redes.
 - ☒ Buzón de sugerencias



2.2 Reclutamiento y selección

| OBJETIVO ESTRATÉGICO | INDICADORES DE MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO |
|--|--|
| Asegurar objetividad en los procesos de selección y contratación, basados en principios de mérito, capacidad y adecuación persona/puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad. | -Encuesta a la plantilla -Análisis cuantitativo |
| Asegurar en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad, son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato, con ausencia de toda discriminación. | -Ficha técnica -Ficha estadística anual |

| ACCIÓN POSITIVA | OBJETIVO | RESPONSABLE | PLAZO | MEDIOS | INDICADORES |
|--|--|---------------------------------------|--------------------------|---|--|
| Garantizar la objetividad en la elección del candidato-a más idóneo-a. Incluyendo: - Ficha técnica con requerimientos a valorar durante el proceso - Asignación de códigos por candidatura. - Formación/Cualificación en esta materia a todos los mandos implicados en procesos de selección. | -Garantizar la objetividad en los procesos de selección | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) | Por proceso de selección | Test psicotécnico Formatos específicos | -Ficha técnica |
| Informar a la plantilla del procedimiento llevado a cabo en los procesos de selección. | -Dar a conocer pautas generales como se realizan los procesos de selección en la Escuela | Administración | Campañas puntuales | Tablones y email corporativo | Encuesta plantilla |
| Documentar todas las acciones llevadas a cabo en los procesos de selección, ratificando se han tenido en cuenta todas las medidas tendentes a la igualdad de oportunidades | -Garantizar la objetividad en los procesos de selección. -Combatir la segregación horizontal | Administración | Por proceso de selección | No aplica | -Ficha técnica -Ficha estadística anual |
| Apoyo/Utilización de fuentes de reclutamiento externas implicadas en materia de igualdad y diversidad. | -Promover en los procesos de selección terna curricular lo más diversa posible, acorde con el perfil solicitado. | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) | Por proceso de selección | Presupuesto de recursos humanos: coste de las consultoría | -Ficha estadística anual |

| ACCIÓN POSITIVA | OBJETIVO | RESPONSABLE | PLAZO | MEDIOS | INDICADORES |
|--|--|---------------------------------------|--------------------------|-----------------------|---|
| Uso de lenguaje no sexista en las vacantes a publicar, tanto en convocatorias internas, como externas. | Garantizar el cumplimiento de la ley en las publicaciones de las convocatorias. Promover la participación de cualquier persona, independientemente del género, raza, orientación sexual, religión, etc... | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) | Por proceso de selección | No aplica | Anuncios publicados |
| En procesos de selección, en igualdad de condiciones entre candidaturas de distintos sexos, elección de la candidatura en función del sexo menos representativo en el área de incorporación. | Reducir la segregación horizontal. Cumplir con la legislación aplicable | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) | Por proceso de selección | No aplica | Ficha estadística Diagnóstico bienal Encuesta plantilla |
| Sensibilizar a las personas responsables de participar en un proceso de selección en materia de igualdad y diversidad. | Conseguir este tema forme parte de nuestra cultura | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) | Plan de formación anual | Presupuesto formativo | Resumen de Formación Planes de Cualificación |
| Publicar a finales de año las estadísticas de género de todos los procesos de selección que se han llevado a cabo | Informar a la plantilla | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) | Fin de año | No aplica | Ficha estadística anual |
| Añadir en las convocatorias a publicar: "La Escuela de Economía Social es una empresa comprometida con la Igualdad y la Diversidad". | Mejorar la imagen de la Escuela | Dirección y Administración | Por publicación | No aplica | Anuncios publicados |

¿QUÉ HACEMOS YA?

- ☒ Definición características del puesto acorde con las matrices de cualificación y descripciones de puesto
- ☒ Definición en la ficha técnica de las pruebas objetivas avalorar durante todo el proceso de selección.
 - ☒ Asignación de códigos a cada candidatura
- ☒ Toma decisión final de las candidaturas finalistas de manera mancomunada.
 - ☒ Reconocimientos médicos previos a la incorporación.
 - ☒ Uso de Lenguaje no sexista en anuncios y convocatorias.

2.3 Desarrollo profesional

| OBJETIVO ESTRATÉGICO | INDICADORES DE MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO |
|--|--|
| Garantizar la igualdad de oportunidades y trato, de forma que toda la plantilla tenga las mismas oportunidades para desarrollarse profesional y personalmente en la empresa, tomando parte activa en la definición de medidas de desarrollo. | <ul style="list-style-type: none"> • Informes cuantitativos bienales • Encuesta a la plantilla |

| ACCIÓN POSITIVA | OBJETIVO | RESPONSABLE | PLAZO | MEDIOS | INDICADORES |
|---|---|---------------------------------------|-------------|-----------|--|
| Realizar análisis estadísticos bienales de las progresiones/promociones, para asegurar la igualdad y diversidad en materia de progresión, promoción y desarrollo profesional. | Promover la igualdad de trato entre todas las personas de la plantilla de la Escuela de Economía Social | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) | Bienal | No aplica | -Resultados estadísticas bienales -Encuesta plantilla |
| Entrevista de feedback | Optimizar este proceso para que cada persona tenga claro lo que se espera de ella, así como sus medidas de desarrollo a implementar durante el año. | Agente de igualdad de oportunidades | Anual | No aplica | Encuesta plantilla |
| Establecer en los procesos de promociones internas que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado | Terminar con la segregación horizontal | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) | Por vacante | No aplica | Resultados estadísticas bienales |
| Utilizar ficha técnica en procesos de selección, asegurando la objetividad en la toma de decisiones. | Asegurar la Igualdad de oportunidades | Administración | Por vacante | No aplica | Ficha técnica |

¿QUÉ HACEMOS YA?

- ☒ Planes de formación anuales a medida.
- ☒ Planes de cualificación individualizados para toda la plantilla.
 - ☒ Publicación interna vacantes.
- ☒ Diagnósticos cuantitativos de la situación
- ☒ Ficha técnica por proceso de selección



2.4 Formación

| OBJETIVO ESTRATÉGICO | INDICADORES DE MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO |
|---|--|
| Garantizar que todo el personal tenga las mismas oportunidades de acceso a la formación para su cualificación y desarrollo. | <ul style="list-style-type: none"> • Encuestas a la plantilla • Análisis cuantitativo • Plan de formación • Planes de cualificación individuales |

| ACCIÓN POSITIVA | OBJETIVO | RESPONSABLE | PLAZO | MEDIOS | INDICADORES |
|--|---|---------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|--|
| Incluir casilla en bases de datos de formación. Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> | Obtención de datos estadísticos en materia de igualdad | Agente de Igualdad de oportunidades | Continuo | Bases de datos de formación | -Bases de datos de formación -Análisis cuantitativos |
| En formación fuera de jornada y alguna dentro de jornada, se intentará, en la medida de lo posible, adaptar los horarios a las circunstancias de los participantes para poder conciliar. | Facilitar el acceso a la formación a toda la plantilla. | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) | Continuo | Bases de datos de formación | Apartado en bases de datos: Adaptación horario solicitado. Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Adaptación horario aprobado. Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> |
| Formaciones a la incorporación y/o excedencias por cualquier causa | -Facilitar la reincorporación -Garantizar la competencia y el desempeño | Dirección y Administración | A petición del mando o colaborador/a | Presupuesto formativo específico | Plan cualificación |
| Organizar formaciones específicas para profesionales de la Escuela y colaboradores/as en materia de igualdad y diversidad. | Fomentar la cualificación continua en esta materia. | Agente de Igualdad de oportunidades | Según necesidad | Presupuesto formativo específico | Plan anual Plan cualificación |
| Comunicación: Informar a toda la plantilla de la formación aprobada a primeros de año. | Asegurar toda la plantilla conoce la oferta formativa de la empresa | Dirección y Administración | A primeros de año | Dirección y Comité | Encuesta a la plantilla |
| Fomentar el conocimiento interno. Aprovechar el conocimiento y habilidades de las personas especialistas en alguna materia dentro de la compañía. | -Optimizar la gestión del conocimiento interno -Motivar a los/as formadores/as internos. -Conseguir eficacia en los resultados formativos | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) | Continuo | No aplica | Resumen formación |

¿QUÉ HACEMOS YA?

- ☒ Detección necesidades de cualificación a medida.
 - ☒ Plan de formación anual.
- ☒ Planes de cualificación inicial para la acogida de las nuevas incorporaciones.
- ☒ Planes de cualificación individualizados para toda la plantilla.
- ☒ Formaciones transversales en gestión del tiempo, reuniones eficaces, presentaciones de impacto, organización del trabajo, formaciones informáticas etc...
- ☒ Formaciones específicas por colectivos a coordinadores/as y responsables de áreas funcionales



2.5 Retribución salarial

| OBJETIVO ESTRATÉGICO | INDICADORES DE MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO |
|--|--|
| Velar por un sistema retributivo que asegure la no discriminación, en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo, raza, religión u otros. | <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta plantilla • Datos cuantitativos bienales |

| ACCIÓN POSITIVA | OBJETIVO | RESPONSABLE | PLAZO | MEDIOS | INDICADORES |
|--|--|---------------------------------------|----------------|---------------------------------|--|
| Continuar aplicando una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria. | Asegurar igualdad de condiciones | Dirección y Administración | Continuo | No Aplica | -Encuesta plantilla -Datos cuantitativos bienales |
| Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias entre el personal de la plantilla. | Controlar posibles desviaciones salariales. | Administración | Periódicamente | No Aplica | -Datos estadísticos. |
| Comunicar, cuando proceda, resultados de los análisis estadísticos realizados por la Escuela de Economía Social. | Aumentar el grado de compromiso poniendo en conocimiento de la plantilla estudios salariales por colectivos. | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) | Cuando proceda | -Tablones -Periódico interno | -Datos cuantitativos bienales |

¿QUÉ HACEMOS YA?

- ☒ La Escuela posee un sistema retributivo basado en una estructura profesional igualitaria, sencilla y objetiva.
 - ☒ Datos estadísticos elaborados en el estudio del diagnóstico.
 - ☒ Se promueve la igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional/económico: Planes de cualificación individualizados, formación continua para todos/as, procesos de evaluación al desempeño estandarizados.

2.6 Conciliación

| OBJETIVO ESTRATÉGICO | INDICADORES DE MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO |
|---|---|
| Conseguir un mayor y mejor balance entre la vida laboral y familiar de toda la plantilla. | <ul style="list-style-type: none"> • Encuestas • Solicitudes aprobadas vs solicitadas |

| ACCIÓN POSITIVA | OBJETIVO | RESPONSABLE | PLAZO | MEDIOS | INDICADORES |
|--|---|--|---------------------------------|-----------|---------------------------------|
| Ofrecer servicios de apoyo. Información, gestión de ayudas y asesoramiento para la plantilla a través del grupo de igualdad y diversidad | Informar a la plantilla. Resolver dudas/cuestiones que puedan plantearse. | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) | Permanente y continuado | No aplica | Número consultas realizadas |
| Flexibilidad horaria, elección de turno de trabajo, banco de horas, | Favorecer las conciliación y la productividad | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) Dirección | Continuado | No aplica | Número de solicitudes recibidas |
| Flexibilidad vacacional, semana laboral comprimida, jornada compartida etc... | Favorecer las conciliación y la productividad | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) Dirección | Continuado | No aplica | Número de solicitudes recibidas |
| Jornada continuada y el horario flexible | Favorecer las conciliación y la productividad | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) Dirección | Continuado | No aplica | Número de solicitudes recibidas |
| El teletrabajo y la flexibilidad organizativa | Favorecer las conciliación y la productividad | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) Dirección | Según necesidades de la empresa | No aplica | Número de solicitudes recibidas |
| Permisos: maternidad/paternidad, política de sustitución, ampliación permiso de lactancia. | Favorecer las conciliación y la productividad | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) Dirección | Continuado | No aplica | Número de solicitudes recibidas |
| Flexibilidad contractual: trabajo compartido, contrato a tiempo parcial, reducción de jornada etc... | Favorecer las conciliación y la productividad | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) Dirección | Continuado | No aplica | Número de solicitudes recibidas |
| Excedencias: excedencias por cuidado de familiares. | Favorecer las conciliación y la productividad | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) Dirección | Continuado | No aplica | Número de solicitudes recibidas |

¿QUÉ HACEMOS YA?

a) Medidas de flexibilización de la relación laboral

La apuesta decidida por la conciliación:

- Permisos: maternidad/paternidad, política de sustitución, ampliación permiso de lactancia.
- Excedencias: excedencias por cuidado de familiares.
- Flexibilidad contractual: trabajo compartido, contrato a tiempo parcial, reducción de jornada etc...

b) Medidas de flexibilización de los tiempos de trabajo

La flexibilización de los tiempos de trabajo es la medida de conciliación más extendida y aplicada, y más en concreto la flexibilidad horaria. En esta categoría, las medidas que podemos destacaren clave son:

- Flexibilidad horaria, elección de turno de trabajo, banco de horas,
- Flexibilidad vacacional, semana laboral comprimida, jornada compartida etc...
- Las medidas denominadas como mejor práctica son la jornada continuada y el horario flexible.

c) Medidas de flexibilización del lugar de trabajo

La incorporación de las TIC a la vida cotidiana de la empresa produce variaciones importantes, evidentes y se reflejan a través del surgimiento de “nuevos” modelos de trabajo. Todo ello se ha conseguido con una cultura de cambio de mentalidad. El teletrabajo y la flexibilidad organizativa es moneda común en la empresa.

La flexibilización del lugar de trabajo se convierte en una alternativa cada vez más plausible a las formas tradicionales de empleo y a la inserción laboral en EAES Las nuevas tecnologías de la comunicación ya hacen “mucho más fácil” el trabajo fuera de las oficinas.

d) Planes de Formación

En EAES contribuimos a estudiar e instaurar actitudes que mejoren la calidad de vida de las personas. Y lo hacemos a través de nuestros programas de formación, materiales didácticos o proyectos participativos.

Diseñamos y gestionamos todos nuestros proyectos siempre dando protagonismo y programando actividades, y recursos, que de forma transversal, contemplan la perspectiva de género,

- Planes de formación que contemplan siempre módulos formativos sobre perspectiva de género.
- Incorporación de la perspectiva de género en manuales didácticos
- Asesoramiento y Coaching en Emprendimiento Colectivo con perspectiva de género.

2.7 Políticas de Igualdad y de Gestión de la Diversidad

| OBJETIVO ESTRATÉGICO | INDICADORES DE MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO |
|---|---------------------------------------|
| •Aplicar a todos los niveles de la empresa las políticas de igualdad y diversidad definidas en el Plan de la Escuela de Economía Social | Encuesta Plantilla |
| •Fomentar entre la plantilla la cultura de Igualdad y Diversidad. | Encuesta Plantilla |

| ACCIÓN POSITIVA | OBJETIVO | RESPONSABLE | PLAZO | MEDIOS | INDICADORES |
|---|---|---|--|---|---|
| Lanzar campañas de sensibilización en materia de igualdad y diversidad. | Informar/sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad y diversidad | Administrador Agente de Igualdad de oportunidades | Continuo | Tablones, publicaciones internas, emails etc... | Encuesta plantilla |
| Planificar formaciones a colectivos relevantes, con responsabilidad en materia de igualdad y diversidad | Fomentar la cualificación continua en esta materia a integrantes del equipo de la Escuela de Economía Social y colaboradores/as | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) Dirección | Según necesidad | Plan formación | Encuesta plantilla Planes cualificación. |
| Informar a toda la plantilla sobre los avances del plan de igualdad y diversidad | Informar/sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad y diversidad | Dirección y Administración | Puntual. A la aprobación y publicación del plan de igualdad y diversidad. | No aplica | Encuesta plantilla Planes cualificación |

¿QUÉ HACEMOS YA?

- Creación de un grupo de Igualdad y Diversidad
- Información interna para materias de igualdad y diversidad
- Información/Charlas a la plantilla sobre igualdad y diversidad
 - Encuestas a la plantilla
 - Uso del lenguaje de género
 - Buzón de sugerencias.

2.8 Prevención del acoso sexual por razones de género

| OBJETIVO ESTRATÉGICO | INDICADORES DE MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO |
|---|---------------------------------------|
| • Prevenir y perseguir cualquier actitud verbal o física que constituya una discriminación por razón de sexo | Encuesta Plantilla |
| • Establecer un protocolo de actuación frente a las situaciones de acoso por razones de sexo en el ámbito laboral | Entrevistas al personal |

| ACCIÓN POSITIVA | OBJETIVO | RESPONSABLE | PLAZO | MEDIOS | INDICADORES |
|---|---|--|--|--|--|
| Lanzar campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso por razón de sexo. | Informar/sensibilizar a la plantilla en materia de prevención del acoso por razones de sexo | Administrador Agente de Igualdad de oportunidades | Continuo | Tablones, publicaciones internas, emails etc... | Encuesta plantilla |
| Definir un plan de actuación frente al acoso por razón de sexo en el ámbito laboral | Prevenir cualquier actitud o comportamiento de acoso por razones de sexo en el ámbito laboral | CID (Comité de Igualdad y Diversidad) Dirección | Continuo | Plan formación | Encuesta plantilla Planes de actuación |
| Informar a toda la plantilla sobre las medidas establecidas en el plan de prevención del acoso por razones de sexo en el ámbito laboral | Informar/sensibilizar a la plantilla en materia de prevención del acoso | Dirección y Administración | Expreso y permanente. A la aprobación y publicación del protocolo. | Email Tablones Publicaciones | Encuesta plantilla Planes de actuación |

¿QUÉ HACEMOS YA?

- Diseño de un protocolo de actuación contra el acoso.
- Sensibilización por parte de la dirección de la necesidad de darle la difusión a cada persona que forma parte de la plantilla.
- Planificación de formación en esta área.
- Buzón de sugerencias.

2.9 Legislación laboral aplicable

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Título IV. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Capítulo I. Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral

Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán 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.

Capítulo II. Igualdad y conciliación.

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Capítulo III. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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 en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un 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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 49. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Novedades más relevantes a tener en cuenta con la publicación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Definición de plan de igualdad

Art. 2 del RD 901/2020, de 13 de octubre

«Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo».

Los planes de igualdad de las empresas son un 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

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Cuando la empresa forme parte de un grupo de empresas, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para negociar, puede optar por elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas para este tipo de convenios (art. 87 del ET).

En este caso el plan deberá contener (art. 2.6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

La actividad de cada una de las empresas del grupo.

Los convenios de aplicación.

Diagnósticos de la situación de cada una de las empresas.

Justificación de la conveniencia de un plan único.

La reglamentación de los planes de igualdad se aplica tanto a las empresas obligadas a la elaboración de planes de igualdad (por tener más de 50 trabajadores o, en caso de tener de una plantilla inferior, por disponerlo el convenio colectivo o la autoridad laboral como sanción), como a las empresas que, voluntariamente, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, hubiesen procedido a su elaboración.

A TENER EN CUENTA. El plan de igualdad se extiende a las personas cedidas a través de una ETT (art. 10 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre).

Obligación de tener plan de igualdad

A efectos del cómputo de plantilla para alcanzar el umbral numérico de personas trabajadoras, se tendrán en cuenta todas las plantillas de todos los centros, independientemente de las modalidades de contratación laboral (incluidos fijos-discontinuos, contratos de duración determinada y de puesta a disposición) siguiendo las siguientes reglas (art. 3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

Debe tenerse en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral. Se incluyen los contratos fijos discontinuos, de duración determinada y de puesta a disposición por ETT.

Se computan como una persona más las personas con contrato a tiempo parcial, con independencia del número de horas de trabajo.

Se computan los contratos de duración determinada vigentes en la empresa durante los 6 meses anteriores, aunque se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada 100 días trabajados o fracción se computa como una persona trabajadora más.

Obligación de elaboración y aplicación de un plan de igualdad (D.T. 12.^a de la LOI)

Número de personas trabajadoras en la empresa según calendario de aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 LOI, en redacción aportada por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo

HASTA EL 06/03/2020

Empresas de más de 250 personas trabajadoras.

A PARTIR DEL 07/03/2020

Empresas de entre 151 a 250 personas trabajadoras.

A PARTIR DEL 07/03/2021

Empresas de entre 101 a 150 personas trabajadoras.

A PARTIR DEL 07/03/2022

Empresas de entre 50 a 100 personas trabajadoras.

Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años.

El cómputo derivado de los cálculos previstos deberá efectuarse a efectos de comprobar que se alcanza el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre (14/01/2021) deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión. En todo caso, en un plazo máximo de doce meses (14/01/2022), contados a partir de la entrada en vigor de la ley, y previo proceso negociador (D.T. Única del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre).

Constitución de la comisión negociadora y negociación del plan de igualdad

Sin perjuicio de las mejoras que puedan establecer los convenios colectivos, las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.

Los plazos previstos para iniciar la negociación son los siguientes:

Empresas con 50 o más personas trabajadoras: en el plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.

Empresas obligadas por convenio colectivo: dentro del plazo establecido en el convenio colectivo, o, en su defecto, dentro de los tres meses posteriores a su publicación.

Elaboración acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador en sustitución de las sanciones accesorias: el fijado en el acuerdo.

En todo caso, las empresas deben haber negociado, aprobado y presentado la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice en cada supuesto el plazo establecido para iniciar el procedimiento de negociación.

Se diferencia entre la existencia de RLT o no (art. 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

a) Empresas con representación legal de las personas trabajadoras

«Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa; las delegadas y los delegados de personal, en su caso; o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de persona».

En estos casos, la composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

b) Empresas sin representación legal de las personas trabajadoras

«Se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación».

En estos casos, la comisión negociadora «contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días».

Periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad

El periodo de vigencia de los planes de igualdad es el que se determina por las partes negociadoras, no pudiendo ser superior a 4 años. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan establecerse, el Real Decreto establece como circunstancias en las que la revisión de los planes de igualdad es obligatoria (art. 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

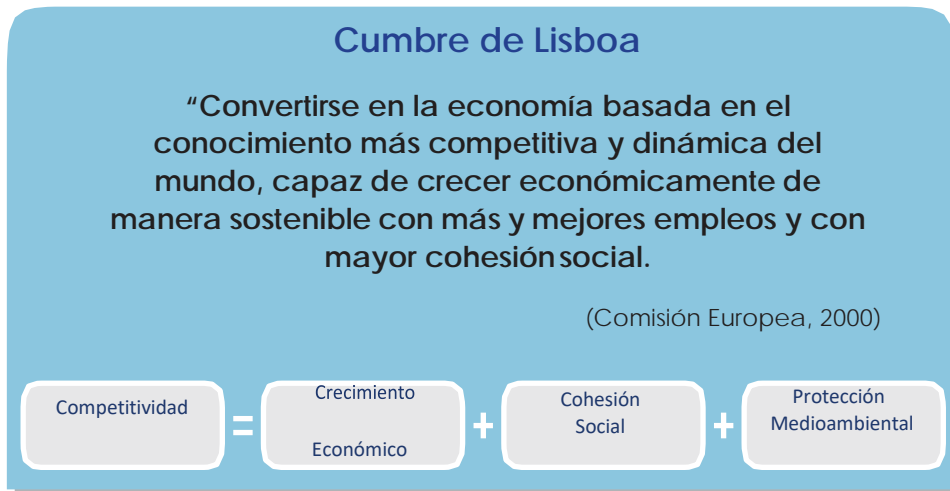
En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

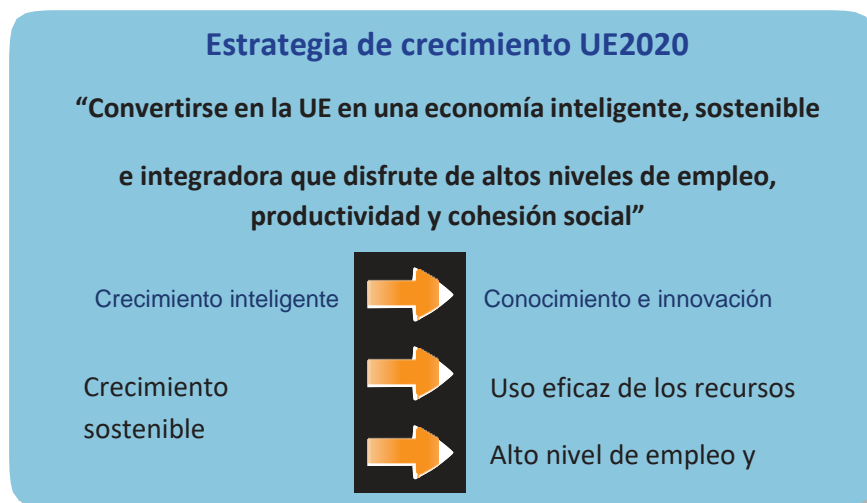
La revisión supone la actualización del diagnóstico y de las medidas necesarias. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico y, en su caso, de las medidas del plan de igualdad.

Los proyectos de gestión de la diversidad forman parte de la estrategia de crecimiento económico que Europa se plantea para los próximos veinte años. Ya en el año 2000 en la Cumbre de Lisboa, Europa se proponía el siguiente objetivo en relación al crecimiento económico:



Los pilares de la competitividad en este esquema eran el crecimiento económico, la cohesión social y la protección medioambiental y como veremos, la gestión de la diversidad está directamente relacionada con la construcción de la cohesión social.

En marzo de 2010 y en plena crisis económica, la Comisión Europea refuerza la estrategia de crecimiento que se había marcado a principios de siglo e insiste en apostar por una economía social de mercado para el siglo XXI. Esta voluntad queda claramente expresada en una comunicación de la Comisión Europea titulada: Una estrategia de crecimiento sostenible, inteligente e integrador. Allí se propone nuevamente el horizonte hacia el que debe caminar la economía Europea. Los objetivos pueden verse reflejados en el siguiente cuadro



El objetivo en materia de gestión de la diversidad es sensibilizar, informar y reflexionar los planteamientos más importantes que nos permitan tomar conciencia de la necesidad e importancia de gestionar la diversidad y obtener herramientas prácticas aplicables a la propia Escuela y a empresas, organizaciones y territorios.

La Gestión de la Diversidad está vinculada a dos de los tres pilares sobre los cuales se está trazando la estrategia de crecimiento económico: el crecimiento integrador y el crecimiento inteligente. La inclusión de la diversidad es por tanto una tarea importante en las empresas y organizaciones en tanto:

1. Mejora la capacidad de innovación de las organizaciones.
2. Potencia la cohesión social.

Pero para que tal inclusión sea posible, y se generen sinergias que fomenten la creatividad, la innovación y la cohesión, es fundamental revisar los estereotipos y prejuicios que pueden obstaculizar la inclusión de la diversidad. De esta forma, las organizaciones podrán beneficiarse de todas las ventajas y beneficios que trae consigo la diferencia.

El discurso sobre los beneficios de la gestión de la diversidad en los entornos profesionales, es cada vez más conocido y está presente en las empresas y organizaciones, que han comenzado a despertar y a innovar para cambiar la cultura de la organización, y crear entornos de trabajo más sostenibles y adaptados al conjunto de la sociedad.

Si nos preguntamos por qué la gestión de la diversidad debe ser un objetivo estratégico para la Escuela de Economía Social y las demás las organizaciones, el motivo fundamental es el sentido ético y de justicia, ya que las organizaciones deben cuidar a las trabajadoras y los trabajadores, creando entornos profesionales inclusivos, sostenibles y compatibles con la vida de las personas.

Para lograr una eficaz gestión y, por lo tanto, una adecuada atención y aprovechamiento de la diversidad, se requiere crear un entorno inclusivo para todas las diversidades implicadas en un contexto organizacional o social dado. Y, para ello, se deben eliminar las ancestrales barreras que han excluido a determinados grupos y valores humanos.

“La cohesión social depende siempre de la capacidad que tenemos de percibir a los “otros”, de conocerles y reconocerles sin necesidad de reducirles a nuestros prejuicios. Un extraño es alguien a quien todavía no conocemos”. (García Roca)

LA ESCUELA DE ECONOMÍA SOCIAL SE COMPROMETE A:

- Aceptar y reconocer que vivimos en una sociedad diversa, resultado de la globalización y la situación europea en relación a su mercado laboral, la pirámide demográfica, y otros hechos ineludibles que componen el mapa de la diversidad.
- Analizar e identificar en un sentido amplio la diversidad y profundizar en sus variables y dimensiones.
 - Conocer el marco normativo actual del reconocimiento de la diversidad, sus modelos y beneficios en la gestión.
- Abordar la problemática de los estereotipos y prejuicios como barreras personales y organizacionales en el reconocimiento recíproco, el respeto, inclusión social y gestión de la diversidad.

3. Anexos

Cuestionario de equipo profesional para el Plan de Igualdad y Diversidad

<https://forms.office.com/r/rUpWBgDfEW>

La encuesta tardará aproximadamente 6 minutos en completarse.

Encuesta de la plantilla de la Escuela de Economía Social para poder realizar el diagnóstico base para la elaboración del Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad

1. Sexo *

Mujer

Hombre

Otras

2. Considera usted que en la Escuela: ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? *

SI

NO

3. ¿Por qué? Razone la respuesta anterior *

4. Considera usted que en la Escuela: ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal? *

SI

NO

5. ¿Por qué? Razone la respuesta anterior *

6. Considera usted que en la Escuela: ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la misma? *

SI

NO

7. ¿Por qué? Razone la respuesta anterior *

8. Considera usted que en la Escuela: ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual? *

SI

NO

9. ¿Por qué? Razone la respuesta anterior *

10. Considera usted que en la Escuela: ¿Cobra menos que su compañero/a realizando las mismas funciones y tareas? *

SI

NO

11. ¿Por qué? Razone la respuesta anterior *

12. ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral? *

SI

NO

13. ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles? *

SI

NO

14. ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en su lugar de trabajo? *

SI

NO

15. ¿Cree que es necesario un Plan de Igualdad y de gestión de la Diversidad? *

SI

NO

16. ¿Por qué? Razone su respuesta anterior *

17. ¿Qué necesidades identifica en la Escuela que el Plan debiera contener? *

18. ¿Qué medidas podría adoptar la Escuela para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? *

19. ¿Qué medidas cree que podrían facilitar el desarrollo del Plan? *

20. En este espacio nos puede dejar algún comentario, inquietud o sugerencia sobre el Plan de Igualdad y Diversidad.

Recogida de Información del Cuestionario del Equipo Profesional de la Escuela de Economía Social para el Plan de Igualdad y Diversidad

1. Sexo

Mujer 4

Hombre 6

Otras 0

2. Considera usted que en la Escuela: ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? *

SI 10

NO 0

3. ¿Por qué? Razone la respuesta anterior

- Porque no siento diferenciación en la oferta de oportunidades entre mujeres y hombres. La comunicación, el reparto de tareas, el organigrama y la involucración en la organización no se altera en función del género de las personas.
- Porque por lo general estamos bastante concientizados al respecto, aunque creo que tenemos sesgos de los que no somos del todo conscientes que a veces nos llevan a comportamientos que no tienen siempre en cuenta la igualdad de oportunidades.
- Lo que observo desde que he llegado es que se cree y se favorece esa igualdad de oportunidades tanto entre las personas que trabajamos en la Escuela como entre el personal externo o el alumnado de las formaciones.
- Porque es un tema que ni siquiera se trae a la mesa, porque la normalidad es la igualdad
- Por la propia naturaleza de la Escuela, por principios cooperativos, la equidad es un valor troncal y también forma parte de la Estrategia como entidad de economía social.
- Existen oportunidades para ocupar cualquier puesto cualquiera que sea el sexo de la persona, igualmente las retribuciones y condiciones de trabajo no discriminan por razón de sexo
- Es un deber, mejora el clima y el ambiente de la escuela, da igual si eres mujer u hombre todos vamos en la misma dirección.
- Porque todos son tratados de la misma forma
- Porque a todo el mundo se le trata de la misma forma
- Trabajamos ambos sexos

4. Considera usted que en la Escuela: ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?

SI 10

NO 0

5. ¿Por qué? Razone la respuesta anterior

- Porque no siento diferenciación en la oferta de oportunidades entre mujeres y hombres. La comunicación, el reparto de tareas, el organigrama y la involucración en la organización no se altera en función del género de las personas.
- Por lo que expresé anteriormente. Siguiendo ese razonamiento, es cierto que a veces, por ejemplo a la hora de pensar en las personas formadoras para un programa, no me paro siempre a pensar si hay equilibrio de género en la composición del equipo.
- Por mi experiencia personal.
- Se trata solo de un tema de competencias técnicas y no por razón de género
- Las posibilidades son las mismas independientemente del sexo de la persona.
- En las diferentes selecciones realizadas en los 20 años de la Escuela ha sido así y tanto hombres como mujeres han accedido a los diferentes puestos o al mismo puesto
- Porque todos somos iguales.
- Porque no hay distinción de género en la escuela.
- Porque hay igualdad
- Los dos somos iguales

6. Considera usted que en la Escuela: ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la misma?

SI 10

NO 0

7. ¿Por qué? Razone la respuesta anterior

- Porque no siento diferenciación en la oferta de oportunidades entre mujeres y hombres. La comunicación, el reparto de tareas, el organigrama y la involucración en la organización no se altera en función del género de las personas.
- Por los datos que tengo de nuestra actividad, especialmente en España hay igualdad y hasta predominancia de mujeres en nuestros programas. Respecto a América Latina creo que todavía no hay igualdad de acceso en detrimento de la participación de las mujeres.
- Observo que mis compañeros hacen un esfuerzo por que la difusión de las actividades sea amplia y seleccionan favoreciendo la igualdad y la diversidad.
- Siempre se solicita que exista ese criterio para la selección de participantes
- Los planes formativos están estructurados para cubrir las necesidades en función de los perfiles profesionales.
- Cuando se han realizado formaciones para todos así ha sido y cuando cada trabajador ha solicitado una formación, se le ha concedido

- Nuestra formación fomenta el progreso y la diversidad.
- Porque en la actualidad asisten hombres y mujeres a dicho centro
- Porque no hay discriminación
- Si pero hay poca formación

8. Considera usted que en la Escuela: ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?

SI 8

NO 2

9. ¿Por qué? Razone la respuesta anterior

- Porque no siento diferenciación en la oferta de oportunidades entre mujeres y hombres. La comunicación, el reparto de tareas, el organigrama y la involucración en la organización no se altera en función del género de las personas.
- Por lo que he vivido en mi experiencia, se promocionan por igual a las personas y se tienen en consideración las necesidades de cada una de forma específica y con independencia del género.
- Doy por supuesto que sí pero no tengo criterio para valorarlo, no llevo demasiado tiempo y la estructura no es tan compleja como para que habitualmente se promocióne de puesto de trabajo.
- Es su política
- Por principios de equidad, la promoción de personas trabajadoras es equitativa.
- Las pocas promociones que puede haber no discriminan por sexo
- En la escuela lo que predomina es la igualdad.
- Porque todos no tienen la misma capacidad de trabajar
- Porque no todos realizan el mismo trabajo
- Somos iguales

10. Considera usted que en la Escuela: ¿Cobra menos que su compañero/a realizando las mismas funciones y tareas?

SI 0

NO 10

11. ¿Por qué? Razone la respuesta anterior

- Porque no siento diferenciación en la oferta de oportunidades entre mujeres y hombres. La comunicación, el reparto de tareas, el organigrama y la involucración en la organización no se altera en función del género de las personas.
- Porque las funciones y los roles están bien repartidos. No conozco con precisión lo que cobran mis compañeros, pero considero que lo que cobro yo es satisfactorio.
- Creo que las bases salariales para puestos de la misma responsabilidad son las mismas y que en función de las horas de dedicación mi sueldo varía del de otros/as compañeros/as.
- Devengamos el salario de acuerdo con nuestros niveles de responsabilidad
- Porque la remuneración está basada en principios de equidad y de responsabilidad de cada puesto de trabajo

- Cada puesto tiene unas responsabilidades y para el mismo puesto y funciones se tiene la misma remuneración
- Si realizas la misma función cobras lo mismo.
- Porque en personal de limpieza solo hay una
- Porque solo hay una persona de mantenimiento
- No lo se

12. ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

SI 9

NO 1

13. ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?

SI 7

NO 3

14. ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en su lugar de trabajo?

SI 9

NO 1

15. ¿Cree que es necesario un Plan de Igualdad y de gestión de la Diversidad?

SI 7

NO 3

16. ¿Por qué? Razone su respuesta anterior

- Porque no conozco en qué consiste el Plan y además no soy experto en la materia, por tanto puede que vea sólo desde mi perspectiva las necesidades.
- Para tener mayor atención a la igualdad y a la diversidad hacia dentro y hacia fuera de nuestra organización. Como he comentado, nos haría bien tener políticas y orientaciones específicas. Por ejemplo, impulsar más el acceso de mujeres de América Latina a nuestros programas o crear programas específicos para ellas. Creo que podríamos ser más efectivos en el ámbito de la igualdad e incluso que se nos podrían abrir nuevas oportunidades de trabajo.
- Para recoger formalmente cuestiones que atañen a las preguntas 12, 13 y 14 que las se (o las supongo) porque la relación cotidiana es muy buena pero que no se si están pactadas y recogidas por escrito.
- Para dar ejemplo a otras organizaciones
- Los planes de igualdad, independientemente del tamaño de las empresas, son importantes por lo que suponen de compromiso y de poner sobre el papel la estrategia en materia de igualdad.
- Hay que seguir trabajando continuamente hasta alcanzar la situación óptima en igualdad y diversidad
- Para promover la igualdad.
- Porque en la escuela si tenemos igualdad y diversidad

- Porque en la escuela ya hay igualdad
- Trabajamos bien

17. ¿Qué necesidades identifica en la Escuela que el Plan debiera contener?

- Conocimiento de lo no obvio.
- Las que expongo arriba. Tanto hacia fuera (participantes de los programas) como hacia dentro (composición de los equipos de formadores/facilitadores)
- No se me ocurre ninguna específica más allá de los contenidos genéricos.
- Incidencia con otras organizaciones, ser un modelo a seguir por nuestras contrapartes en América Latina
- Todo lo relacionado con formación, promoción y conciliación de las personas trabajadoras.
- Plan formativo
- La necesidad de concienciar.
- No identifico ninguna necesidad
- Que algunas personas de fueran tengan el mismo respeto que se le ofrece
- No lo se

18. ¿Qué medidas podría adoptar la Escuela para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

- No sé
- Por ejemplo: políticas para promover acceso igualitario a sus programas, sobre todo en AL. Programas específicos para promover la igualdad de género. Acciones específicas para promover mayor igualdad dentro de la red de formadores y formadoras.
- Formación interna en la materia (y espacios de reflexión) y más proyectos de específicos de formación para otras entidades de economía social en materia de igualdad.
- Desarrollar cursos de planes de igualdad para las contrapartes latinoamericanas, incluir en la página web lo que se hace desde la escuela en ese tema, difundir mediante las redes sociales la necesidad de poner en práctica los planes de igualdad.
- Dar ejemplo con su propio funcionamiento. Promover y mantener los contenidos sobre perspectiva de género e igualdad de oportunidades que desde el inicio de su actividad ha estado desarrollando.
- Formaciones y avanzar en el Plan
- Actividades para promover la misma.
- Que sigan tratándonos de la misma manera que se hace
- Que se nos siga tratando a todos de la misma forma
- Ninguna, somos iguales

19. ¿Qué medidas cree que podrían facilitar el desarrollo del Plan?

- No sé
- Identificar pocas acciones concretas, específicas y con indicadores objetivos.
- Que haya una presentación del contenido del plan para que todos/as lo conozcamos, podamos resolver dudas y apropiarnos de él.

- Durante las reuniones de equipo, hacer una exposición de lo que se va desarrollando del plan y autoevaluarlo
- La divulgación exhaustiva y continuada entre el equipo de trabajo. Sesiones formativas/informativas para orientar en todo lo que se refiere a la documentación generada por la Escuela, para que no se desvíe
- Mayor concienciación de todos.
- Con las mismas actividades de igualdad se facilitaría el desarrollo.
- Que algunas personas que vengan de fuera tengan el mismo respeto que se les da a ellos
- Ninguna
- No necesito plan

20. En este espacio nos puede dejar algún comentario, inquietud o sugerencia sobre el Plan de Igualdad y Diversidad

- Gracias
- Tenemos que insistir en poner este tema en la agenda prioritaria para los planes de formación en América Latina y asociarlo siempre a las formaciones que se imparten a todos los niveles.
- Solo poner en valor la importancia de poder contar con el propio plan de igualdad y hacer hincapié en la necesidad de herramientas para la vigilancia y detectar desvíos o relajación en el cumplimiento.
- No creo que haga falta

Conclusiones

1. El equipo de la Escuela manifiesta en varios ítems que la entidad gestiona a su personal basada en los principios de la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
2. Cabe resaltar que hay distintas opiniones desde las personas que creen necesario tener un Plan de Igualdad y Diversidad para reforzar si cabe esos principios pero con alguna matización: "estamos bastante concientizados al respecto, aunque creo que tenemos sesgos de los que no somos del todo conscientes que a veces nos llevan a comportamientos que no tienen siempre en cuenta la igualdad de oportunidades", muy útil para reflexionar si estamos dando por hecho una situación que siendo habitual, beneficiosa y característica de la organización necesita mantenerse consciente en cada persona del equipo para no dejarnos llevar por la inercia del día a día y los peligros de sesgos machistas a los que estamos expuestos/as a diario.
3. Se considera que el acceso a los puestos es igualitario al igual que la remuneración, ya que ésta se recibe en función de la capacidad y la responsabilidad sin que en ningún caso interfiera el sesgo de género.
4. En cuanto a las medidas de conciliación, el 30% de las personas encuestadas, dicen no tener conocimiento de las medidas de conciliación aplicadas en la Escuela por lo que se les debería de comunicar de forma expresa así como a quién deberían de acudir en caso de acoso sexual en el ámbito laboral.

5. El 30% del personal señala que no considera que se deba de tener un Plan de Igualdad y Diversidad basándose en que creen que la Escuela ya tiene esos principios de forma tácita. Esto denota la necesidad de no sólo diseñarlo sino también de dar a conocer los beneficios para la propia entidad tanto a nivel interno (esas personas se verían beneficiadas) como a nivel externo, en su relación con el entorno y como referente para el sector cooperativo.

Hay que recordar que las entidades sin ánimo de lucro ese a la sensibilidad arraigada en cuestiones de justicia e igualdad, no siempre se ha enfocado la cuestión del desequilibrio entre los sexos.

No hay que olvidar:

- Es un sector de actividad profesional feminizado (entre el 60/70% del personal remunerado son mujeres).
- Las condiciones de empleo de las mujeres son de menor calidad, afectándoles en mayor medida que a los hombres, las jornadas parciales, los contratos de duración determinada, etc.
- Existe un mayor porcentaje de mujeres en tareas de voluntariado e intervención directa.
- Los hombres están sobrerrepresentados en los puestos de responsabilidad.
- Se reproduce la división estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género, las mujeres trabajan en su mayoría en los ámbitos de intervención de las organizaciones y los hombres en su mayoría en los ámbitos de gestión.

Se asume que por ser una entidad sin ánimo de lucro que existe de forma automática la igualdad de género en las estructuras y funcionamiento, y no siempre es así.

6. Algunas acciones importantes de realizar:
 - Presentación del contenido del plan para que todos/as lo conozcamos, podamos resolver dudas, seguir realizando aportaciones porque es un documento vivo y apropiarnos de él.
 - Formación interna en la materia (y espacios de reflexión) y más proyectos de formación específicos para otras entidades de economía social en materia de igualdad y en el acompañamiento en el diseño y construcción de planes de igualdad y diversidad.