

---

## **Plan de Igualdad Alborai Art Studio**

---

Sandra Loba Moreno  
Tutor: Fernando Vicente Pachés  
Máster Universitario en igualdad y género en el ámbito público y privado  
2018-2019  
Diagnóstico, plan de igualdad, empresa, estudio de doblaje  
Segunda convocatoria

## ÍNDICE

<b>1. JUSTIFICACIÓN Y PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PIMH</b>	<b>3</b>
<b>2. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN</b>	<b>10</b>
<b>3. MARCO DE REFERENCIA</b>	<b>12</b>
<b>4. PRINCIPIOS RECTORES Y COMPROMISOS DEL PIMH</b>	<b>15</b>
<b>5. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE ALBORAIA ART STUDIO</b>	<b>17</b>
<b>5.1 Distribución de la plantilla</b>	<b>18</b>
<b>5.2 Formación, acceso y promoción laboral</b>	<b>25</b>
<b>5.3 Retribución</b>	<b>29</b>
<b>5.4 Desarrollo del trabajo y turnos</b>	<b>30</b>
<b>5.5 Conciliación y corresponsabilidad</b>	<b>33</b>
<b>5.6 Sensibilidad y conocimiento de la perspectiva de género</b>	<b>37</b>
<b>6. MARCO ESTRATÉGICO DEL PIMH</b>	<b>43</b>
<b>6.1 Eje 1. Presencia equilibrada de mujeres y hombres</b>	<b>46</b>
<b>6.2 Eje 2. Equilibrio retributivo</b>	<b>47</b>
<b>6.3 Eje 3. Medidas de conciliación y corresponsabilidad</b>	<b>48</b>
<b>6.4 Eje 4. Formación en igualdad</b>	<b>49</b>
<b>6.5 Eje 5. Comunicación en igualdad</b>	<b>49</b>
<b>6.6 Eje 6. Salud laboral desde perspectiva de género y violencia de género</b>	<b>50</b>
<b>6.7 Ruta de implementación: priorización</b>	<b>51</b>
<b>6.8 Ruta de implementación: calendarización</b>	<b>53</b>
<b>7. PRESUPUESTO DE EJECUCIÓN</b>	<b>54</b>
<b>8. EL SISTEMA DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>54</b>
<b>9. CONCLUSIONES</b>	<b>56</b>
<b>Anexo 1. Indicadores investigación documental</b>	<b>58</b>
<b>Anexo 2. Cuestionario</b>	<b>59</b>
<b>Anexo 3. Fichas acciones</b>	<b>65</b>
<b>Anexo 4. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo</b>	<b>85</b>
<b>Anexo 5. Bibliografía</b>	<b>107</b>

## 1. JUSTIFICACIÓN Y PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PIMH

---

### **Justificación**

La Constitución Española de 1978<sup>1</sup> recoge los principios internacionales y europeos de igualdad a través de su incorporación como valor superior del ordenamiento jurídico (artículo 1 CE), el establecimiento del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo (artículo 14 CE), o igualdad formal; y como garantía de efectividad a través del artículo 9.2 CE que instituye a los poderes públicos como garantes de que esos valores se hagan efectivos, es decir, constituye la igualdad material.

En este sentido, el marco normativo fundamental para avanzar en igualdad está establecido con rango de norma superior en la pirámide del ordenamiento jurídico estatal y como principio inspirador y guía de toda la legislación vigente. No obstante, este instrumento jurídico no ha sido suficiente para inspirar las necesarias transformaciones sociales que equilibrasen la posición de mujeres respecto a los hombres, en los ámbitos político, social, cultural, laboral, económico, etc.

El mundo laboral sigue siendo, en el momento actual, uno de los espacios en los que se mantiene de modo persistente la desigualdad de oportunidades, de trato y de condiciones, por razón de género. A pesar de la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral que se ha ido produciendo, paulatinamente, durante los últimos 40 años; del aumento de su formación académica respecto a los hombres; así como su profesionalización en carreras tradicionalmente masculinas, las mujeres continúan encontrándose en una situación de discriminación laboral que tiene consecuencias negativas en sus salarios, posibilidades de promoción y de acceso, lo cual está directamente relacionado con la dificultad a la que se enfrentan a la hora de conciliar su vida familiar y personal con el trabajo, así como la persistencia de estereotipos y roles de género que sustentan modos de hacer y de vivir distintos entre mujeres y hombres, y a su vez mantienen la diferenciación entre el ámbito privado y el público.

---

<sup>1</sup> [BOE de 29 de diciembre de 1978](#)

Es por ello que la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, nace con el objetivo de materializar *“una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”*<sup>2</sup>.

La mayor novedad de esta ley radica en la prevención de conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Para ello, establece tres estrategias dirigidas a reducir los desequilibrios de género en el mercado laboral y la incorporación de la perspectiva de género: eliminaciones de discriminaciones directas e indirectas, un marco general para la adopción de las acciones positivas y el mainstreaming de género. La Ley 3/2007 por un lado, se dirige (obliga) a organizaciones públicas y privadas<sup>3</sup>; y por otro, prevé los tres tipos de estrategias de intervención para contribuir al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres para, finalmente, establecer los aspectos fundamentales y mecanismos para incorporar la perspectiva de género en las organizaciones. Estas estrategias se materializan en uno de los instrumentos para incorporar la perspectiva de género en las empresas y organizaciones públicas: los planes de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

El plan de igualdad<sup>4</sup> es un instrumento de intervención que articula un proceso de trabajo en el que se contemplan un conjunto de objetivos, medidas y acciones, debidamente planificadas y con coherencia entre ellas, para avanzar

---

<sup>2</sup> [BOE de 22 de marzo de 2007](#)

<sup>3</sup> En su artículo 2, ámbito de aplicación, obliga en el contenido de la ley a toda persona, física o jurídica. En el marco laboral, todas las organizaciones, públicas y privadas, 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.

<sup>4</sup> En el artículo 46.1 de la Ley 3/2007, se definen los planes de igualdad de las empresas como *“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”*.

progresivamente en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido, el plan de igualdad tiene una doble perspectiva, por un lado, es un documento estratégico, dirigido a posicionar favorablemente a una empresa u organización en materia de igualdad de género a partir de la mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y del talento de mujeres y hombres; y por otro, es un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la empresa en materia de igualdad.

La Ley 3/2007, en su artículo 45, dispone la obligatoriedad de elaborar y aplicar los planes de igualdad en las empresas (organizaciones laborales) de más de 250 trabajadores y trabajadoras. En la modificación realizada por el Real Decreto-ley 6/2019 se establece un régimen transitorio de aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 a las empresas de más de ciento cincuenta trabajadores/as en el plazo de un año, empresas de más de cien hasta ciento cincuenta en el plazo de dos años y empresas de cincuenta a cien personas en un periodo de tres años.

Además, se establecen modificaciones en el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas relacionadas con las materias que se han de recoger en el diagnóstico<sup>5</sup> y se crea un registro de Planes de Igualdad de las empresas, como parte de los registros de convenios y acuerdos colectivos (Artículo 46.4), estableciéndose la obligatoriedad de las empresas a inscribir sus planes de igualdad.

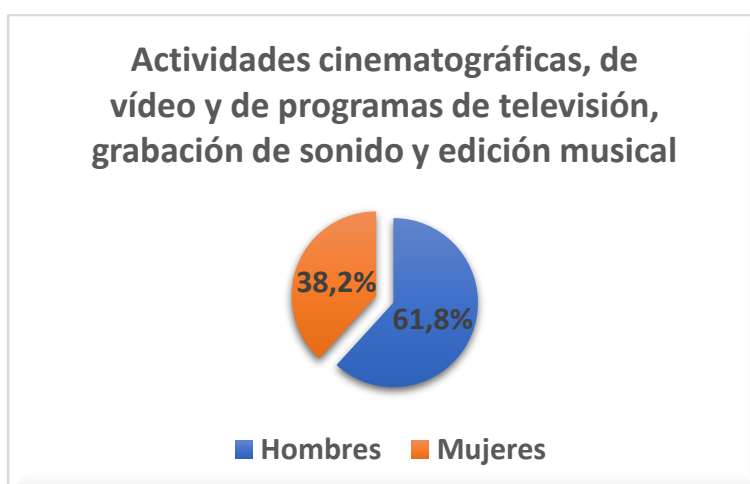
Por tanto, y aunque la ley no establece la obligatoriedad para implantar planes de igualdad en empresas inferiores a cincuenta personas empleadas, como es el caso de Alborai Art Studio, desde la empresa se entiende que la Ley 6/2019

---

<sup>5</sup> En el artículo 46.2, de la Ley 6/2019, se establece que “*los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: a) proceso de selección y contratación, b) clasificación profesional, c) formación, d) promoción profesional, e) condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, f) ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, g) infrarrepresentación femenina, h) retribuciones, i) prevención del acoso sexual y por razón de sexo*”.

compromete a las organizaciones laborales como agentes clave de cara a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral, por lo que ha decidido implementar su I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Además, en el sector de actividad al que pertenece la empresa, “*Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical*” (59, CNAE 2009)<sup>6</sup>, se ha detectado segregación horizontal, en la medida en que la mayoría de trabajadores que lo conforman son hombres, por lo que se torna sustancial que las empresas pertenecientes a este grupo de actividad implementen planes de igualdad que consoliden las condiciones de igualdad de trato y oportunidades necesarias para disminuir esta brecha horizontal.

Gráfico 1 Distribución ocupados por sexo y rama de actividad 2019T2



Fuente: elaboración propia a partir de Encuesta población activa 2019T2, INE.

Para terminar, resulta imprescindible aludir a una serie de motivaciones personales y profesionales que han motivado la realización de este plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en esta empresa. Por un

---

<sup>6</sup> El subgrupo de actividad al que pertenece la empresa es “*Actividades de post-producción cinematográfica, de vídeo y de programas de televisión*” (5912, CNAE 2009) pero el INE en su Encuesta de Población activa solo ofrece datos desagregados por sexo de las grandes categorías profesionales. Cabe señalar que el ONTSI, en su [Informe Anual del Sector TIC y de los Contenidos](#) señala el volumen de empleados/as de las subcategorías profesionales del sector, entre la que se encuentra la referida, pero no desagrega los datos de personal por sexo, por lo que no se ha podido acceder en detalle a esta información.

lado, considero que, en una sociedad capitalista y consumista, las empresas representan un agente socializador primordial dado que la vida de las personas gira en torno a la organización del trabajo, por lo que se convierten en un agente social fundamental en la aplicación del principio de igualdad. En este sentido, mi motivación para formarme como técnica o agente de igualdad, y por tanto la temática elegida para mi TFM, es la especialización en la aplicación del mecanismo de los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.

Por otro lado, he tenido la oportunidad de trabajar en el proceso de diagnóstico e implantación de planes de igualdad en una gran empresa, y guardo especial interés en comprobar la efectividad de este mecanismo o instrumento en otro tipo de empresa, la cual por su menor volumen de personal y de facturación, contenga otro tipo de políticas de recursos humanos, de personal, conciliación y corresponsabilidad, redistributiva, de formación, etc.

En esta línea, mi motivación a la hora de desarrollar este TFM es comprobar las diferencias a la hora de aplicar, implementar y ejecutar un plan de igualdad en una microempresa o pequeña empresa, con estructuras organizativas y políticas empresariales muy diferentes a grandes o medianas empresas. Por ello, planteo la tesis de que las empresas menores de 50 trabajadores (por otro lado bastante más representativas del grueso empresarial del país que las mayores de 50 trabajadores), presentan dificultades organizativas para implementar planes de igualdad relacionadas con la falta de políticas de recursos humanos y empresariales transparentes y sólidas, por lo que, si se ampliara la obligatoriedad de implementar planes de igualdad a este tipo de empresas, se podría contribuir, no solo a hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y trato a todas las empresas, sino que les ayudaría a establecer una política de recursos humanos y empresarial sólida y transparente que redujera posibles irregularidades y otro tipo de discriminaciones en estas empresas y, por tanto, mejorase las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras.

### **Proceso de elaboración del PIMH**

Para que el proceso de elaboración de un plan de igualdad implique a toda la organización ha de estar necesariamente precedido por el compromiso político y técnico de las personas responsables de la gestión y la organización, lo que implica alcanzar un acuerdo respecto de los siguientes aspectos:

- Integrar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de gestión de recursos humanos de la empresa.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres y la inclusión del principio de igualdad en la negociación colectiva.

La decisión de implicarse en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad debe ser materializada en un documento o acto formal y comunicarse a todas las personas que se ven afectadas, ya que la participación y cooperación de todas las partes aseguran su éxito.

A partir de este compromiso, el siguiente paso es la constitución del Comité de Igualdad (CI), conformado por representantes de la empresa y de las trabajadoras y trabajadores, cuya finalidad es la siguiente:

- Velar por la ejecución del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Alborai Art Studio.
- Supervisar la implementación transversal de la igualdad de género en las políticas de recursos humanos de la empresa.
- Realizar el seguimiento y evaluación de todas las actuaciones que se desarrollen en el marco de la política de igualdad de la empresa.

Este plan de igualdad será de aplicación a la plantilla de personal de Alborai Art Studio y a la plantilla de actores y actrices que desarrollan su labor con la empresa (aunque no formen parte de la plantilla), en todas sus formas tanto de carácter fijo como temporal. Tendrá una vigencia de 4 años, desde su aprobación y entrada en vigor en el 2019.

De acuerdo con las anteriores consideraciones, en 2019 queda constituido el Comité de Igualdad y elaborado el documento marco del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Alborai Art Studio, conforme a las siguientes fases y tareas:



Gráfico 2 Fases de elaboración del I PIMH Alborai Art Studio



*Fuente: elaboración propia a partir de datos aportados por Alborai Art Studio.*

Tras consensuar el plan de trabajo y constituir el Comité de Igualdad, el siguiente paso ha consistido en la elaboración de un diagnóstico organizacional, desde la perspectiva de género, para conocer la presencia y posición de las mujeres y de los hombres en la empresa, el grado de cumplimiento del principio de igualdad de género, y detectar posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo, y sus causas, a partir de los cuales introducir los elementos correctores necesarios para equilibrar la situación de mujeres y hombres en la empresa<sup>7</sup>.

Las conclusiones del diagnóstico han guiado el diseño de los objetivos, líneas estratégicas y acciones del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Alborai Art Studio, en función de lo establecido en el artículo 46.2, de la Ley 6/2019 sobre el contenido que deben recoger los planes de igualdad en materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso y por razón de sexo.

---

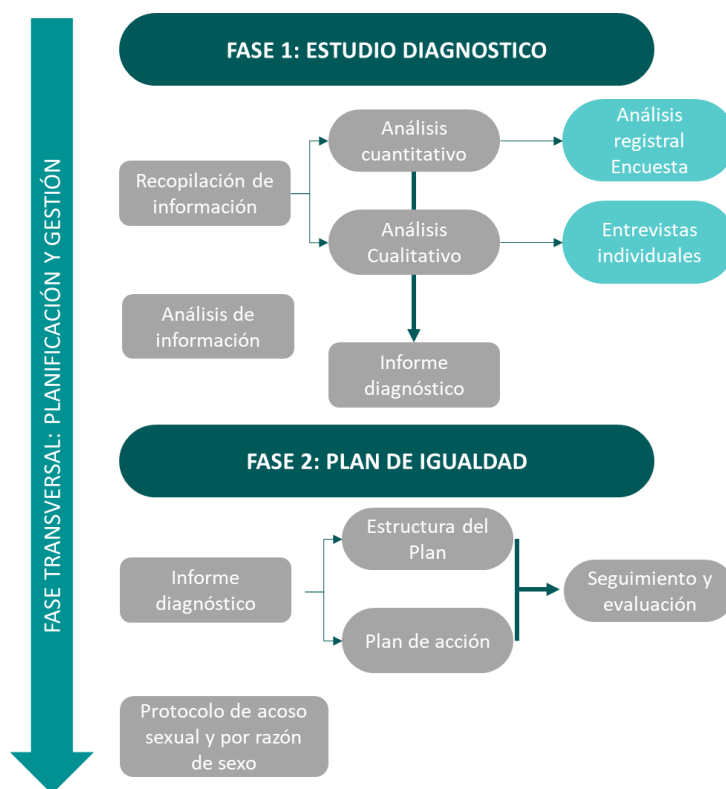
<sup>7</sup> Cabe señalar que, debido a las características de tamaño de la empresa, que cuenta con una plantilla de 11 personas empleadas, algunos ámbitos de estudio no cuentan con políticas de recursos humanos consolidadas y, por tanto, de recogida de información telemática, lo que ha dificultado su análisis (como por ejemplo los procesos de selección y promoción en la empresa, o la política redistributiva). No obstante, en los apartados correspondientes se especifica la información al respecto.

Por último, se ha previsto un sistema de gestión, seguimiento y evaluación, que facilitará la implementación del citado plan al permitir valorar los avances en el logro de los objetivos, y detectar y corregir los errores y efectos no deseados, pudiendo las personas responsables, en caso necesario, introducir las modificaciones oportunas para su óptimo desarrollo.

## 2. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN

La metodología de elaboración del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Alborai Art Studio se ha basado en el desarrollo de una estrategia de análisis mixto (cuantitativo y cualitativo), que ha fomentado la implicación del máximo número de personas a través de la combinación de las siguientes técnicas:

Gráfico 3 Fases de elaboración del I PIMH Alborai Art Studio



Fuente: elaboración propia a partir de datos aportados por Alborai Art Studio.

### Fase 1: Estudio diagnóstico

El diagnóstico, desde la perspectiva de género, permite conocer la presencia y posición de las mujeres y de los hombres en la organización, el grado de incorporación y cumplimiento del principio de igualdad de género, y los posibles

desequilibrios, desigualdades o discriminaciones sexuales y por razón de sexo, así como sus causas, para introducir elementos correctores que faciliten equilibrar la situación de mujeres y hombres en la organización.

Para ello, por un lado, se acomete el estudio detallado composición de la plantilla, la participación de las mujeres y de los hombres en los procesos clave, y la incidencia que la gestión de los recursos humanos tiene en la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades. Y, por otro lado, se profundiza en el análisis de cómo se transversaliza el principio de igualdad de género en el diseño y ejecución de los procesos, políticas y todas las actividades que realiza la organización<sup>8</sup>.

Esta información se ha obtenido aplicando las siguientes técnicas:

- **Investigación documental**

La investigación documental ha supuesto la búsqueda, registro, y sistematización de la información disponible, y el establecimiento del esquema de análisis. Esta tarea ha permitido la focalización y la fijación de prioridades a la hora de recopilar información, y también ha facilitado la elaboración de un sistema de indicadores de análisis y evaluación.

La búsqueda de información cuantitativa se ha centrado en la información registral de Alborai Art Studio, se ha solicitado al área responsable de recursos humanos toda la información disponible sobre la plantilla con fecha de abril para el año 2019<sup>9</sup>.

- **Entrevistas**

La técnica de la entrevista se ha empleado para obtener información a través de un proceso de comunicación que permite profundizar en el discurso de los y las agentes identificando posiciones, experiencias, y discursos propios y subjetivos, de manera abierta y flexible. Esta técnica se ha utilizado para ampliar la información cualitativa referente a algunos ámbitos de estudio del diagnóstico en los que se ha considerado oportuno profundizar. Se han realizado 4 entrevistas

---

<sup>8</sup> Las áreas objeto de análisis han sido: estructura de la organización: tamaño y organización de la plantilla; sistema de acceso y promoción; formación; sistema de retribución; conciliación de la vida familiar y profesional; seguridad y salud laboral; sensibilización y conocimiento sobre la igualdad de género.

<sup>9</sup> Los indicadores desagregados por sexo que se han analizado en la investigación documental se encuentran en el Anexo 1. Indicadores investigación documental.

a los siguientes perfiles: gerencia y dirección, representante recursos humanos, perfil técnico y perfil administrativo.

- **Encuesta**

De forma complementaria se ha realizado una encuesta<sup>10</sup> a todo el personal de Alborai Art Studio para recabar información cuantitativa sobre los indicadores de igualdad de la empresa y la plantilla, así como información cualitativa sobre la percepción y conocimiento en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y para detectar barreras o elementos que favorecen el avance hacia una organización, y sociedad, más justa y equilibrada.

## **Fase 2: Elaboración del Plan de Igualdad**

A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico y teniendo en cuenta los contenidos mínimos que establece la Ley 6/2019, se ha elaborado el plan de igualdad con la siguiente estructura: articulación estratégica (objetivos generales, ejes de actuación, objetivos específicos, acciones), seguimiento y evaluación y protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

## **3. MARCO DE REFERENCIA**

---

El desarrollo de políticas públicas de género, como conjunto de fines y decisiones, objetivos y medidas adoptadas por los poderes públicos en torno a la promoción de la situación de las mujeres y de la equidad de género entre mujeres y hombres, ha estado liderado por la constitución de estructuras gubernamentales a nivel internacional, estatal y regional y local.

En este recorrido ha sido clave el papel de la Organización de Naciones Unidas que, desde el momento de su fundación en 1945, incluyó la igualdad de derechos entre hombres y mujeres entre sus objetivos. Las Conferencias Mundiales sobre la Mujer promovidas por la ONU, especialmente la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995, se encuentran en el origen de todos los instrumentos internacionales desarrollados en torno al ámbito de la igualdad.

Por su parte, la Unión Europea, a través del Tratado de Ámsterdam consagra como objetivo de la Unión el principio de igualdad entre ambos sexos (Art.2,

---

<sup>10</sup> En el Anexo 2. Cuestionario, se encuentra la encuesta distribuida al personal de la empresa.

TCEE), incorporando la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias.

Desde 1982 se han puesto en marcha cinco Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades, el Plan de Trabajo para la Igualdad entre las mujeres y los hombres (2010-2015), y el Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019.

En el ámbito estatal, la Constitución Española ha tenido un papel principal en el posterior desarrollo normativo y en el impulso del principio de igualdad:

<p><b>Artículo 1.1.</b> España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.</p>
---

<p><b>Artículo 9.2.</b> Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.</p>
---

<p><b>Artículo 10.1.</b> La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.</p>
---

<p><b>Artículo 14.</b> Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.</p>
---

<p><b>Artículo 18.</b> Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.</p>
---

<p><b>Artículo 27.1.</b> Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza. 2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales. 5. Los poderes públicos garantizan el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores afectados y la creación de centros docentes.</p>
--

La normativa estatal principal de referencia en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es la siguiente:

- **Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

- [Ley Orgánica 11/2003](#), de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de extranjeros.
- [Ley Orgánica 15/2003](#), de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- [Ley 27/2003](#), de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de Violencia Doméstica.
- [Ley Orgánica 1/2004](#), de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- [Real Decreto 355/2004](#), de 5 de marzo, por el que se regula el Registro Central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica.
- [Ley 15/2005](#), de 8 de julio, por la que se modifica el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio.
- [Ley 39/2006](#), de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- [Real Decreto 1452/2005](#), de 2 de diciembre, por la que regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- [Real Decreto 253/2006](#), de 3 de marzo, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, y de modifica el Real Decreto 1600/2004, de 2 julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- [Real Decreto 1369/2006](#), de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.
- [Real Decreto 1618/2007](#), de 7 de diciembre, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos.
- [Ley Orgánica 3/2007](#), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- [Ley 13/2007](#), de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

- [Ley Orgánica 2/2006](#), de 3 de mayo, de Educación: Asume el contenido de la Ley de Igualdad, integrándolo en sus disposiciones, desde la exposición de motivos pasando por el articulado, hasta los Reales Decretos que la desarrollan.
- [Resolución de 20 de mayo de 2011](#), de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.
- [Resolución de 26 de noviembre de 2015](#), de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.
- [Real Decreto 6/2019](#), de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La normativa autonómica de la Comunidad Valenciana en referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es la siguiente:

- [Ley 9/2003](#), de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- [Pacte valencià contra la violència de gènere i masclista de la Generalitat](#), septiembre 2017.

#### 4. PRINCIPIOS RECTORES Y COMPROMISOS DEL PIMH

---

La transversalidad o enfoque integrado de género, que es la base del desarrollo estratégico del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, implica integrar la perspectiva de género de forma activa en la adopción y ejecución de las disposiciones normativas, en la definición y elaboración de los presupuesto de las políticas, y en el desarrollo del conjunto de las actividades de Alborai Art Studio. De esta forma, a partir de la transversalidad de la perspectiva de género, los principios rectores que guían el I PIMH son los siguientes:

Gráfico 4 Principios rectores del I PIMH Alboraiá Art Studio



Fuente: elaboración propia a partir de datos aportados por Alboraiá Art Studio.

- **Igualdad y no discriminación:** se persigue la incorporación de las mujeres en igualdad de oportunidades y condiciones que los hombres para lograr el desarrollo y crecimiento económico y la modernización social, evitando la discriminación sexual o por razón de sexo.
- **No neutralidad de las intervenciones de la empresa respecto a las desigualdades de mujeres y hombres:** Supone tomar conciencia de que tanto las políticas como los procedimientos administrativos de la empresa tienen efectos positivos o negativos en la igualdad.
- **Visibilidad de las mujeres:** valorar y fortalecer las formas de hacer, de tomar decisiones y relacionarse de las mujeres mostrando nuevos referentes a la sociedad en una doble vertiente: la capacidad de las mujeres para acceder a los puestos de decisión y la apreciación de la contribución de las mujeres.
- **Corresponsabilidad:** para que los hombres y las mujeres tengan los mismos deberes y obligaciones en el ámbito público y privado, en el mercado de trabajo, en las responsabilidades familiares y la toma de decisiones.
- **Participación:** los procesos de diseño, ejecución y evaluación han de implicar a todos los y las agentes que se identifiquen como relevantes, lo



que incluye necesariamente a los organismos que gestionan las políticas y recursos.

- **Cooperación departamental para lograr que la igualdad de mujeres y hombres sea un principio horizontal de la empresa:** supone que todos los departamentos que forman la organización se comprometan en la implementación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Compromisos de Alborai Art Studio con el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres:

- Implementar y hacer un seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Alborai Art Studio cumpliendo exhaustivamente con toda la normativa y regulación vigente, e incorporando las modificaciones y novedades que tanto a nivel estatal, autonómico y local se vayan produciendo.
- Implementar las acciones priorizando aquellas que no supongan un coste añadido, en función de los recursos humanos y técnicos disponibles en la empresa.
- Facilitar que el Comité de Igualdad lleve a cabo todas sus funciones de coordinación y supervisión de las actividades a desarrollar.
- Implementar, difundir y formar en el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluido en este I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Alborai Art Studio.

## 5. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE ALBORAIA ART STUDIO

---

El diagnóstico de igualdad plantea un estudio detallado de la empresa en torno a variables tales como, la distribución de la plantilla, la participación de las mujeres y de los hombres en los procesos internos de la empresa, y las consecuencias que la gestión de los recursos humanos tienen en paliar la existencia de posibles desequilibrios y desigualdades en la plantilla. Se trata, por tanto, de analizar cómo se transversaliza el principio de igualdad de género en el diseño y ejecución de los procesos y políticas que realiza la empresa.

Este análisis permite identificar, por un lado, las fortalezas y debilidades de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, y, por otro, el marco estratégico del I Plan de Igualdad entre Mujeres y

Hombres para el desarrollo de acciones que equilibren las desigualdades detectadas. En concreto, el diagnóstico tiene una triple finalidad:

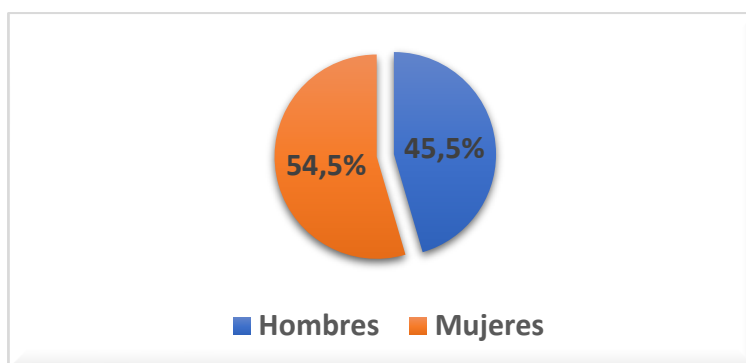
- Analizar los indicadores de igualdad de Alborai Art Studio en la estructura, políticas y actuaciones, para detectar la existencia o no de prácticas que pueden conllevar situaciones de discriminación.
- Establecer criterios cuantitativos y cualitativos que permitan la medición de la variación de las condiciones de igualdad en la empresa.
- Analizar el conocimiento, información y sensibilización del personal hacia la igualdad de género, identificando los obstáculos que existen para poder establecer las medidas de mejoras eficientes y eficaces.

Para la construcción de los indicadores de igualdad se han tomado datos desagregados del mes de abril de 2019, en función de su disponibilidad. A este respecto, cabe señalar que Alborai Art Studio es una pequeña empresa, que todavía carece de un sistema de recogida de información de la plantilla sistemático e informatizado, lo que ha influido en la información relativa a algunas áreas de análisis, tal y como se irá detallando a lo largo del diagnóstico.

#### 5.1 Distribución de la plantilla

La plantilla de Alborai Art Studio está compuesta, en abril de 2019, por 6 mujeres y 5 hombres, lo que indica un equilibrio en la composición de la plantilla.

Gráfico 5 Composición de la plantilla de Alborai Art Studio desagregada por sexo

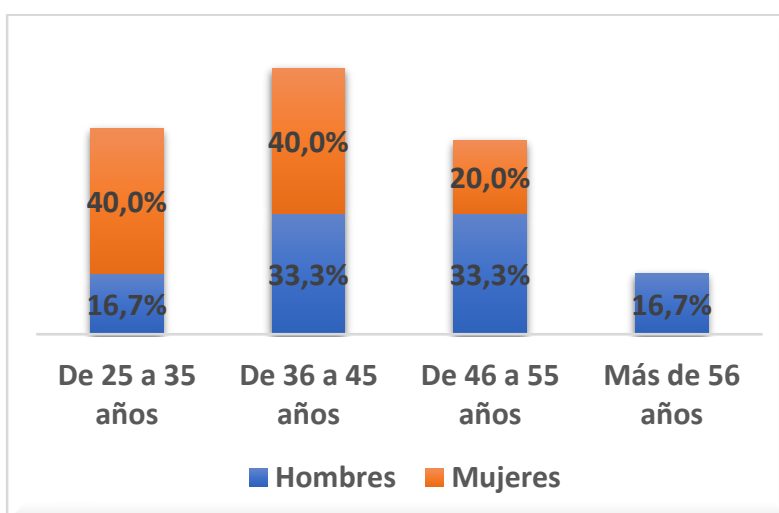


Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

El análisis de la plantilla por tramos de edad muestra un desequilibrio dado que el 80% de las mujeres se concentran en edades inferiores a los 45 años, mientras los hombres se encuentran más repartidos en los distintos tramos de edad. No

obstante, esta concentración de mujeres menores de 45 años resulta un aspecto positivo a resaltar de la política de recursos humanos de Alborai Art Studio, dado que la pauta sociológica general es que en las empresas exista una menor proporción de mujeres en este grupo de edad que de hombres, debido al abandono, temporal o total, del trabajo remunerado por parte de las mujeres para el cuidado de la familia, por la prevalencia de los roles de género.

Gráfico 6 Distribución de la plantilla por tramos de edad y sexo



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

La mayoría de la plantilla de Alborai Art Studio es joven, ya que la mayoría del personal es menor de 46 años. Junto a ello, tienen una antigüedad media baja en la empresa, llegando al 1,4 años en promedio en el caso de las mujeres, y a 1,3 años en promedio en el de los hombres. Esta circunstancia provoca que la estructura de participación no esté consolidada, y no se aprecien diferencias, por lo que las dinámicas de trabajo resultarán más fáciles de cambiar, en el caso de tener que hacerlo.

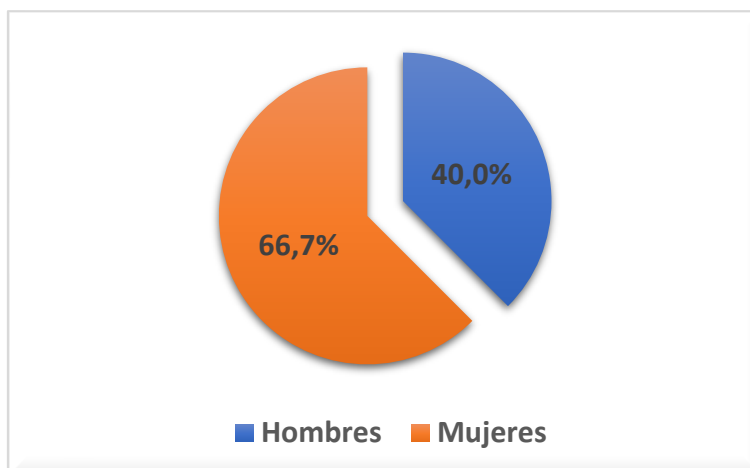
Gráfico 7 Distribución de la plantilla por tramos de edad y sexo

Nº de meses	Mujeres			Hombres		
	Menos de 1	Entre 1-2	Más de 2	Menos de 1	Entre 1-2	Más de 2
Nº de personas	3	2	1	3	1	1
Años promedio de antigüedad	3 meses	1 año y 2 meses	5 años y 6 meses	8 meses	1 año y un mes	3 años y 2 meses

Fuente: elaboración propia a partir de datos aportados por Alborai Art Studio.

Por lo que respecta a la situación personal de los/as empleados/as de la empresa, poco más de la mitad señala tener hijos/as menores a su cargo, concretamente el 54,5%, en su mayoría mujeres (66,7%).

Gráfico 8 Distribución de la plantilla con hijos/as a su cargo y sexo



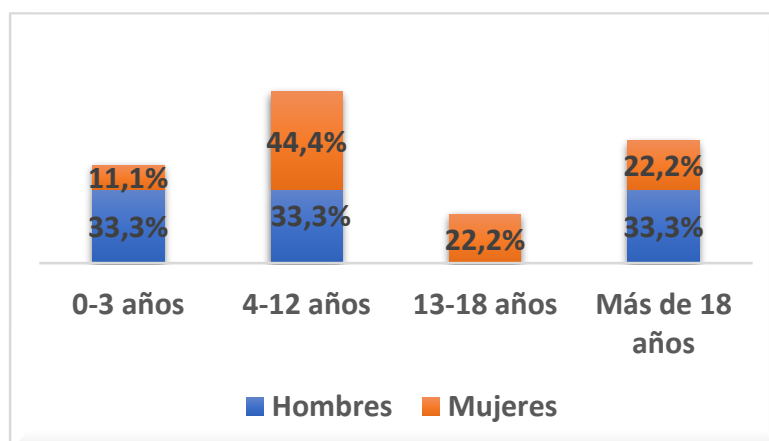
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

El 55,6% de las mujeres tienen hijos menores de 12 años, mientras esta cifra aumenta hasta el 66,7% en el caso de los hombres. Estos datos podrían mostrar la necesidad de conciliar la vida personal, profesional y familiar de la plantilla de Alborai Art Studio, más allá de las medidas de conciliación y corresponsabilidad contempladas en la ley<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Hasta los 12 años se puede optar a la reducción de jornada por guarda legal, así como para el cuidado de personas discapacitadas a cargo del trabajador/a, así como de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (Artículo 37 ET).

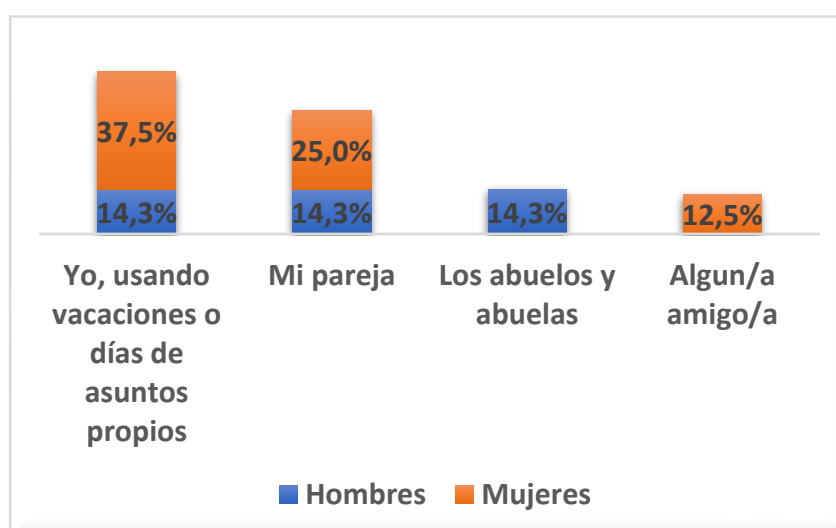
Gráfico 9 Tramos de edad hijos/as de la plantilla y sexo



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

Para cubrir las necesidades extraordinarias de atención de menores, las mujeres recurren al uso de vacaciones o días de asuntos propios en mayor proporción que los hombres, (37,5% frente a 14,3%) lo que pone de manifiesto el mantenimiento de roles sexistas que, aun participando en el ámbito público, continúan relegando a la mujer a los roles de cuidado de los hijos/as, es decir, al mantenimiento del ámbito privado.

Gráfico 10 Responsabilidad del cuidado hijos e hijas ante situaciones extraordinarias y sexo



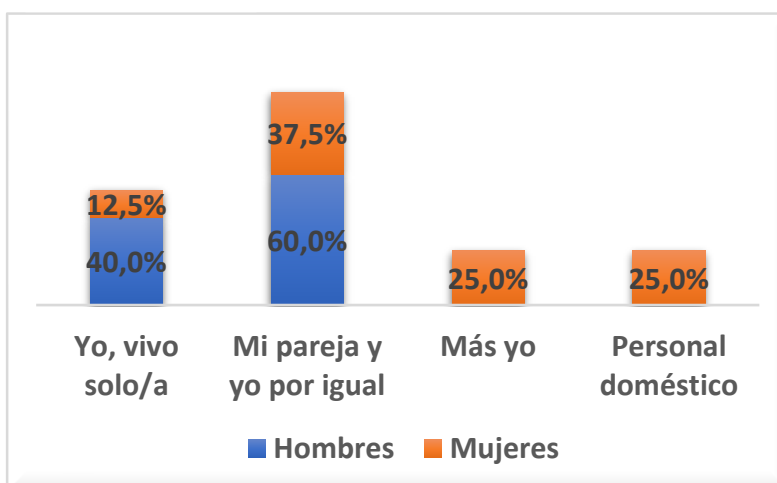
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

Por otra parte, se detecta una desigualdad en lo que respecta a las responsabilidades domésticas fundamentada en la diferente asignación de roles

sexistas: el 25% de las mujeres de la empresa afirma que realiza en mayor medida las tareas domésticas en su hogar. Además, el 60% de los hombres considera que su pareja y ellos se responsabilizan por igual de las tareas domésticas frente a un 37,5% de las mujeres, este diferencial en la percepción de responsabilidades podría responder al mantenimiento de la carga mental de las responsabilidades domésticas en las mujeres. A pesar de que la composición y los roles dentro de la familia están cambiando, las mujeres siguen encargándose de toda la logística, planificación, coordinación y toma de decisiones en el hogar.

Para la consecución de una sociedad igualitaria, y por ende, un ámbito laboral de igualdad, donde hombres y mujeres puedan realmente compartir en pie de igualdad todos los ámbitos de la vida, es fundamental que la distribución de los tiempos y responsabilidades sea revisada y analizada desde la perspectiva de género para así, poder establecer las estrategias y acciones que aseguren este objetivo. Conciliar es equilibrar el uso de los tiempos y las responsabilidades para que la carga de trabajo se compare entre hombres y mujeres, cambiando los contenidos de los roles asignados tradicionalmente. En este sentido, se torna sustancial que el plan de igualdad incorpore las necesidades de conciliación que permitan reducir este uso diferenciado del tiempo.

Gráfico 11 Distribución de la realización de tareas domésticas y sexo

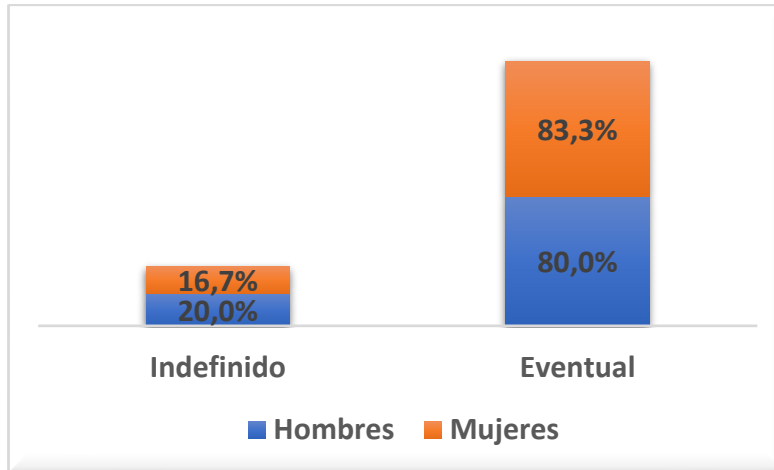


Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

En lo que respecta a la relación laboral de la plantilla, existe un alto nivel de temporalidad en la medida en que alrededor del 70% de la plantilla tiene un

contrato eventual, en este sentido, no se observa diferenciación entre mujeres y hombres.

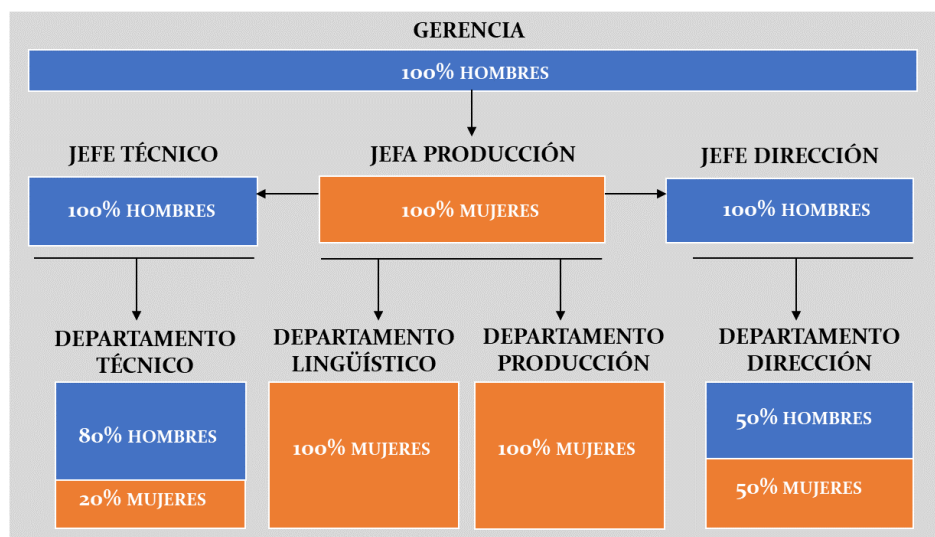
Gráfico 12 Distribución de la plantilla según su relación laboral y sexo



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

En el organigrama de la empresa, se puede observar que existen tres puestos de jefatura, entre los que se encuentra la gerencia compartida por el jefe de dirección, y cuatro departamentos: técnico, lingüístico, producción y dirección.

Gráfico 13 Organigrama de la empresa y sexo



Fuente: elaboración propia a partir de datos aportados por Alborai Art Studio.

Además de analizar la participación de los empleados y las empleadas en la composición de la plantilla es clave caracterizar su presencia, es decir, en qué

puestos y funciones desempeñan su carrera profesional, ya que las posibles diferencias determinarían sesgos o segregación horizontal (por departamento y tipo de ocupaciones), y vertical (en la posición jerárquica de la estructura organizativa).

Para realizar esta valoración el primer indicador a revisar es la distribución de mujeres y hombres según los departamentos en los que se estructura Alborai Art Studio para el desarrollo de las actividades que presta.

El departamento que más peso tiene en la empresa es el técnico, con un 42% de la plantilla, fuertemente masculinizado, lo que coincide con la segregación horizontal que dificulta a las mujeres el acceso al sector de actividad al que pertenece la empresa, debido a que los puestos de trabajo de este sector, fundamentalmente técnicos, están asociados a los hombres debido a la persistencia de roles sexistas que relacionan las cualidades, aptitudes, conocimientos y capacidades necesarias para desarrollar este tipo de trabajos a atributos masculinos.

Gráfico 14 Distribución de la plantilla por departamento y sexo



Fuente: elaboración propia a partir de datos aportados por Alborai Art Studio.

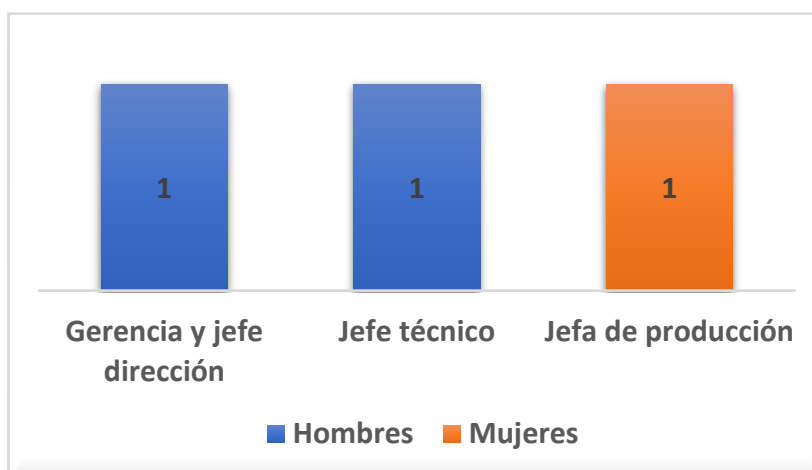
Las mujeres, en mayor proporción que los hombres, se ven afectadas por la segregación vertical en el trabajo que implica encontrar más dificultades para poder desarrollarse profesionalmente. Son conocidas y reconocidas las desigualdades que limitan a las mujeres para ocupar puestos estratégicos y de



poder (techo de cristal), así como para lograr las condiciones laborales que lleven asociados, sobre todo vinculadas al salario y al reconocimiento.

Un indicador que muestra la segregación vertical, es el que permite analizar la jerarquía de Alborai Art Studio, o distribución de la plantilla en función de los puestos de responsabilidad que desempeñan.

Gráfico 15 Distribución de la plantilla por cargo y sexo



Fuente: elaboración propia a partir de datos aportados por Alborai Art Studio.

En general, los puestos de mayor responsabilidad de la empresa están ocupados por hombres, en la medida en que la gerencia y los jefes de dirección y técnico son hombres, mientras que la jefatura de producción está ocupada por una mujer.

## 5.2 Formación, acceso y promoción laboral

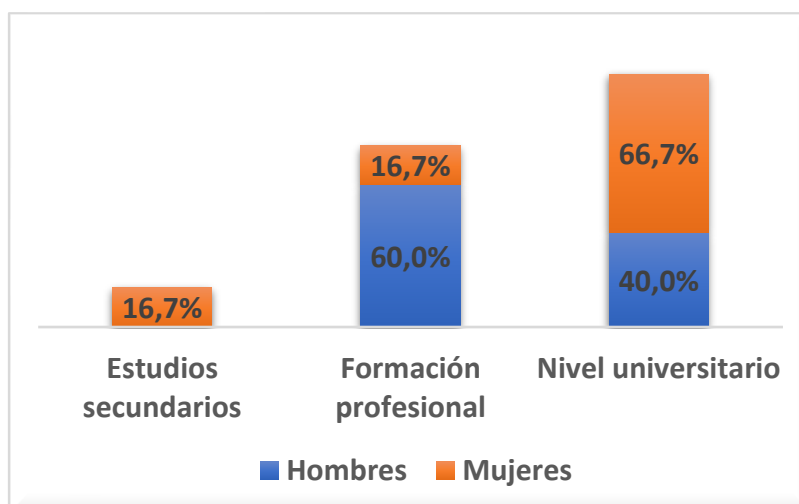
Una de las variables imprescindibles en el desarrollo de la carrera profesional de las personas es la formación, las condiciones de acceso y la posibilidad de promocionar en una organización, para lo cual deben darse las condiciones objetivas que aseguren la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres. En este sentido, la denominada “triple jornada” que asumen las mujeres para el cuidado de la familia y la casa, el desarrollo del trabajo en el ámbito público, y el esfuerzo por mantener las redes afectivas, junto a la todavía baja corresponsabilidad de los hombres, hacen que estas tengan menores posibilidades de formarse y acceder a puestos que requieran mayor disponibilidad o flexibilidad horaria.

Las barreras a la formación, acceso y promoción en igualdad en las entidades privadas no son tangibles dado que serían contrarias a la ley y, por tanto, denunciables, pero existen determinados comportamientos o roles sexistas asociados, fundamentalmente, a valores y roles de género tradicionales, frenan la posibilidad de que mujeres y hombres participen igualitariamente en los procesos formativos, de acceso y promoción.

La distribución del nivel de formación de la plantilla por sexo pone de manifiesto una mayor cualificación de las mujeres (66,7% de las mujeres tienen estudios universitarios frente al 40% de los hombres). Estos datos responden al patrón general de la estructura formativa española que apunta hacia una mayor formación de las mujeres en estudios universitarios y superiores (un 52,5% de las personas con educación superior son mujeres y un 47,5% hombres<sup>12</sup>).

En el lado opuesto, una mayor proporción de hombres en la empresa tienen formación profesional (un 60% de hombres frente al 16,7% de las mujeres), situación que también se repite en el sistema educativo general. Cabe señalar, que la formación profesional está más vinculada a actividades técnicas, que suelen ser ocupadas por hombres, tal y como se verá en la distribución funcional de la plantilla.

Gráfico 16 Nivel de formación de la plantilla y sexo



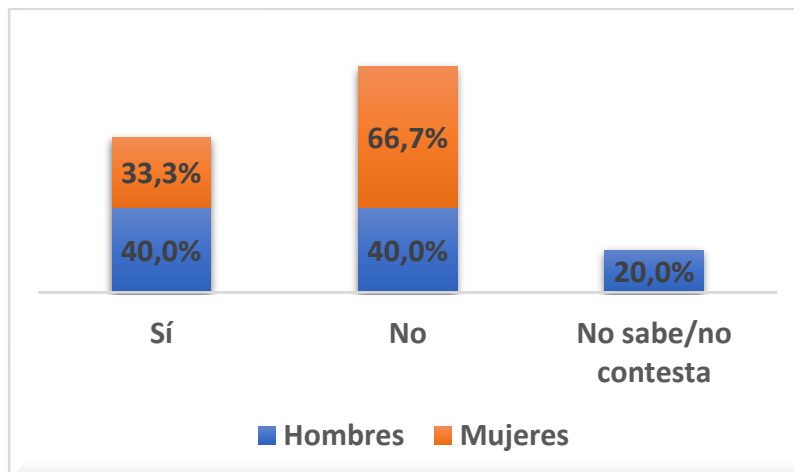
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

Este elevado porcentaje de la plantilla con estudios superiores, no obstante, responde a una cierta sobre cualificación, que no muestra grandes desequilibrios

<sup>12</sup> Encuesta población activa INE, 2019T2

entre los hombres (40%) y las mujeres (33,3%) de la plantilla, lo que podría apuntar a una característica estructural del sector de estudios de doblaje.

Gráfico 17 Nivel de formación superior a la requerida en su puesto y sexo

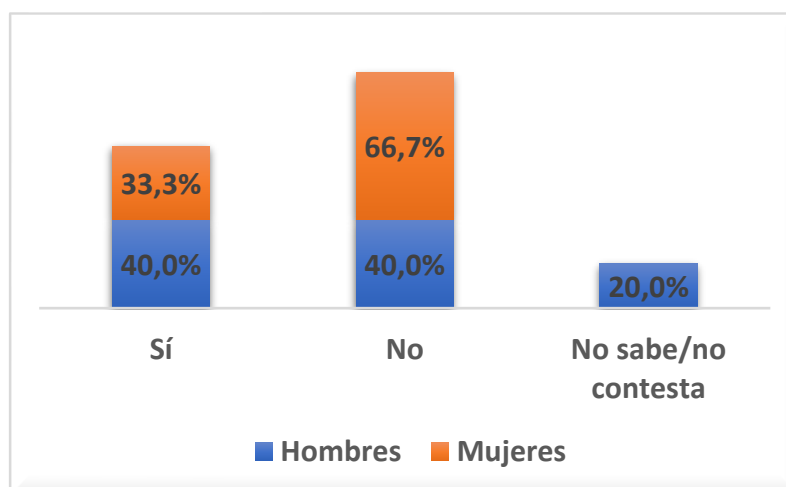


Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

La empresa no ofrece un plan de formación para sus empleados/as más allá del cumplimiento de la ley con la aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, que ha realizado toda la plantilla.

No obstante, hasta un 40% de los hombres y un 33,3% de las mujeres han afirmado haber realizado actividades de formación por cuenta propia.

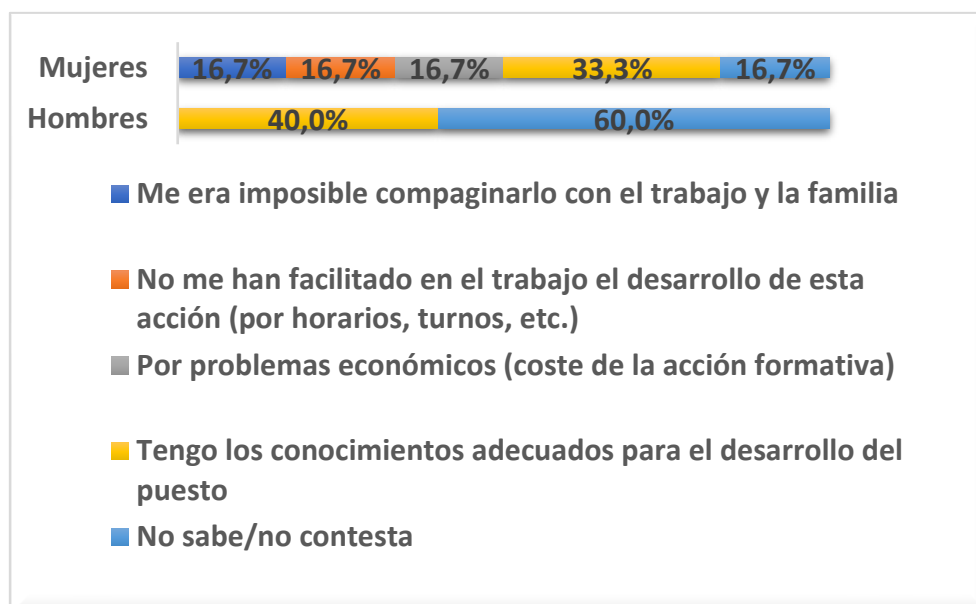
Gráfico 18 Actividades de formación por cuenta propia y sexo



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

Resulta significativo que el 16,7% de las mujeres de la empresa hayan expresado, entre los motivos por los que no han realizado actividades de formación por cuenta propia, que les era imposible compaginarlas con el trabajo y la familia, mientras ningún hombre a apuntado a esta razón, lo que podría señalar que la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral todavía recae en mayor medida en las mujeres. Sin embargo, el 33,3% de las mujeres y el 40% de los hombres ha expresado tener los conocimientos adecuados para el desarrollo de su puesto de trabajo, por lo que la especificidad de la actividad que se desarrolla en Alborai Art Studio podría no precisar de un plan de formación específico.

Gráfico 19 Motivos por los que no han realizado actividades de formación y sexo



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

Una de las políticas y prácticas de las organizaciones en las que más se suelen reflejar las discriminaciones entre mujeres y hombres es en las decisiones de acceso y promoción del personal. No se ha identificado una política de acceso a la empresa establecida por el departamento de recursos humanos, sino que las contrataciones que se han realizado han sido fruto de las redes de contacto profesional de las personas contratadas, seguidas de una criba por currículum y una entrevista. En este sentido, sería recomendable para el presente plan de igualdad realizar una política de selección de personal igualitaria, con medidas

como el currículum ciego, que fomente la reducción de la segregación horizontal que se ha detectado en la empresa. Por otra parte, no existen procesos de promoción en la empresa, ya que se trata de una empresa pequeña donde no existen mandos intermedios, no obstante, se debería garantizar un proceso de promoción en la empresa igualitario, por si algún día con el crecimiento de su actividad, fuera necesario.

### 5.3 Retribución

La fijación de los salarios por grupo y puesto de trabajo de Alborai Art Studio, se encuentra recogida en la estructura salarial que establece el Estatuto de los Trabajadores<sup>13</sup>, lo que impide, a priori, la posibilidad de que se den situaciones retributivas discriminatorias entre mujeres y hombres por esta circunstancia. Sin embargo, y como consecuencia de la segregación horizontal y vertical que se da en la distribución de la plantilla de la empresa, podría generarse un diferencial en el salario promedio de la plantilla. Además, el diferente disfrute de los complementos salariales podría ser también la causa de que exista brecha salarial.

No obstante, este análisis no ha podido llevarse a cabo por las reticencias de la empresa a indagar sobre este tipo de datos y los impedimentos que ha mostrado para facilitar las nóminas de los y las trabajadoras desagregadas por complementos salariales. Lo cual reforzaría mi tesis sobre la necesidad de ampliar la obligatoriedad de implementar planes de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres a microempresas y pequeñas empresas que carecen de políticas redistributivas transparentes y accesibles, así como de mecanismos informatizados donde se recopile esta información que, por otra parte, es primordial para analizar la brecha salarial entre mujeres y hombres. Si tenemos en cuenta que el grueso empresarial de este país lo conforman pequeñas empresas y microempresas, estaríamos perdiendo una gran cantidad de datos sobre las situación laboral de mujeres y hombres del mercado laboral español. Además, la obligatoriedad de implementar planes de igualdad, contribuiría a fiscalizar una política de recursos humanos y redistributiva

---

<sup>13</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

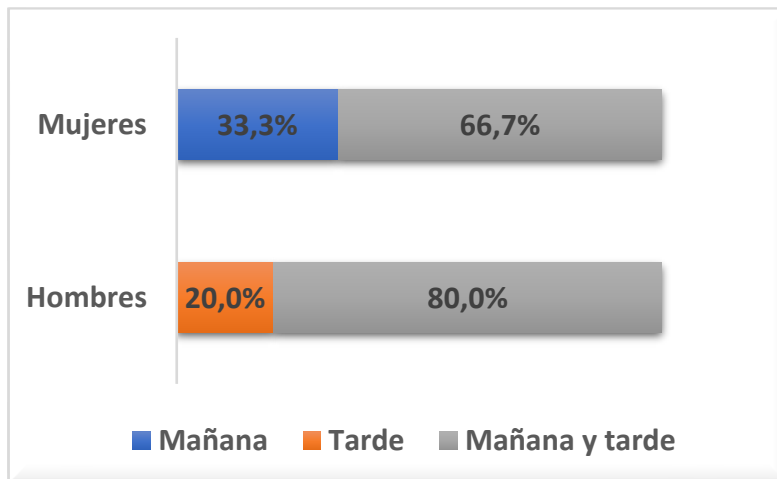
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

transparente y legal, lo que ayudaría a reducir posibles discriminaciones o irregularidades en las empresas.

#### 5.4 Desarrollo del trabajo y turnos

En Alborai Art Studio el trabajo se organiza, fundamentalmente, en un turno rotativo, de 08:00 a 15:00 y de 15:00 a 22:00 horas.

Gráfico 20 Organización por turnos y sexo

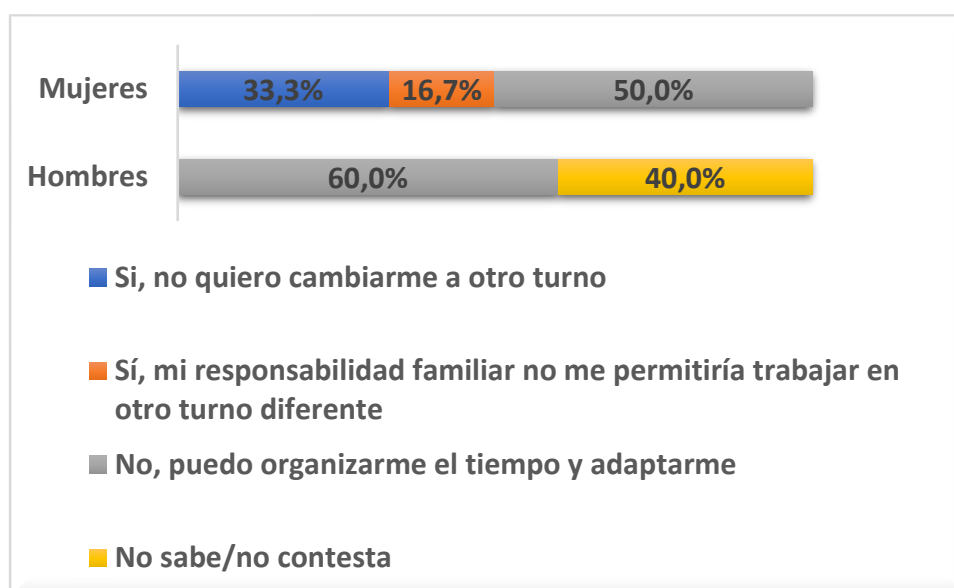


*Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.*

En caso de tener que cambiar los turnos, los hombres muestran una mayor posibilidad de adaptarse a los nuevos turnos de trabajo; un 60% de hombres frente a un 50% de las mujeres.

Las mujeres en mayor medida afirman que su responsabilidad familiar no les permitiría trabajar en otro turno diferente, un 16,7% de las mujeres frente a ningún hombre.

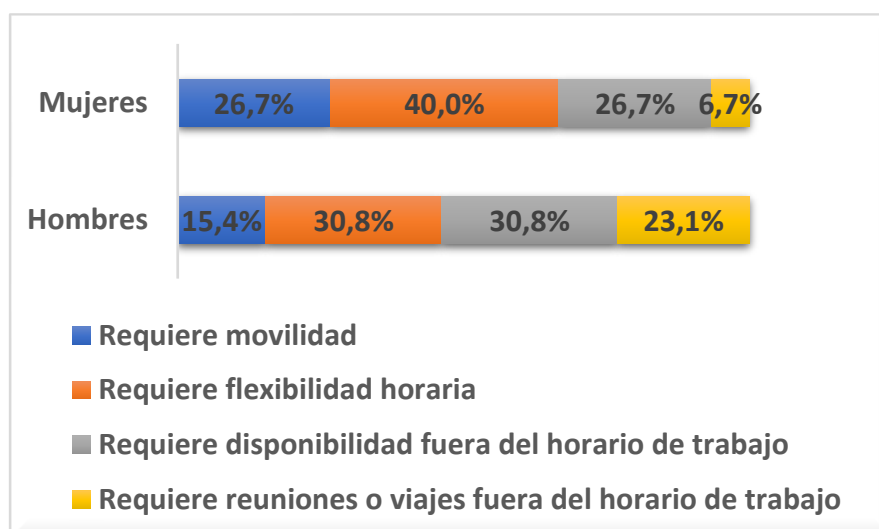
Gráfico 21 Limitaciones para trabajar en algún turno concreto y sexo



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

La plantilla de la empresa se caracteriza por ser ampliamente rotativa, un 80% de los hombres y un 66,7% de las mujeres trabajan en horario de mañana y de tardes, lo cual dificulta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Además de turnos, para el desarrollo del trabajo se requiere flexibilidad, así lo muestra el 40% de las mujeres de la organización y el 30,8% de los hombres. Esta circunstancia requiere que se diseñen medidas que aseguren la igualdad de oportunidades en el desempeño y desarrollo profesional de todo el personal.

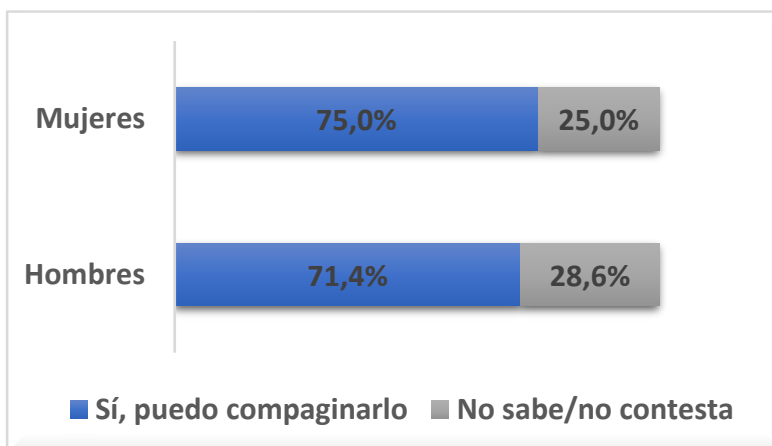
Gráfico 22 Movilidad, flexibilidad y disponibilidad y sexo



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

No obstante, la mayoría de empleados y empleadas de la empresa ha expresado que si el desarrollo del trabajo requiriera alguno de los supuestos anteriores (movilidad, flexibilidad horaria, disponibilidad fuera del horario de trabajo o reuniones o viajes fuera del horario de trabajo), podría compaginarlo con su vida personal y familiar.

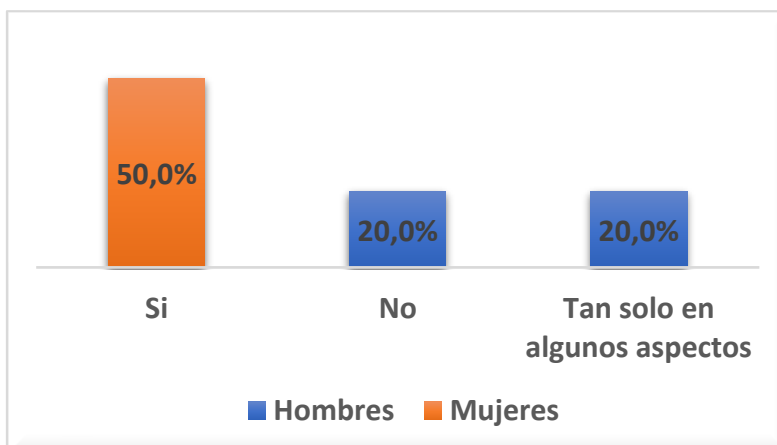
Gráfico 23 Compaginar trabajo con movilidad, flexibilidad y disponibilidad y sexo



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

Estos diferenciales de disponibilidad y posibilidad de adaptación a turnos, o requerimientos específicos, se reflejan en que ninguno de los hombres entrevistados han expresado que el cuidado de sus hijos e hijas no ha limitado su carrera profesional, lo que pone de manifiesto la perpetuación de patrones sexistas en la asignación de las funciones de reproducción y producción.

Gráfico 24 Limitación profesional por cuidado de hijos/as y sexo



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.



## 5.5 Conciliación y corresponsabilidad

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad tienen como objetivo facilitar a hombres y mujeres compaginar la vida laboral, personal y familiar, a través del diseño y puesta en funcionamiento de un conjunto de instrumentos que favorecen el desarrollo integral de las personas.

- Por conciliación debemos discernir la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona, esto es, articular los tiempos de la vida y del trabajo de forma equilibrada.
- Por corresponsabilidad, entendemos el necesario reparto equilibrado de las tareas domésticas y responsabilidades familiares de cada miembro del hogar: pareja, hijos e hijas u otros familiares.

En España estas políticas están reguladas por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y el [Real Decreto 6/2019](#).

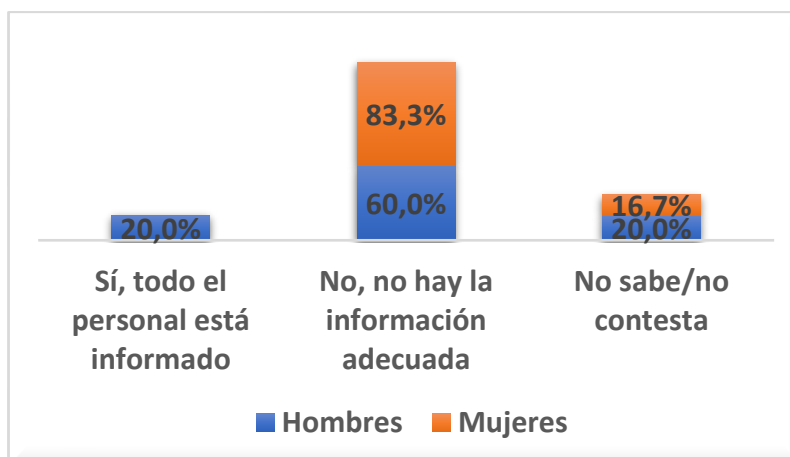
El grado en el que una empresa facilita y promueve el uso de estas medidas, y los trabajadores y trabajadoras las usan, se traduce en beneficios tanto para las personas como para la organización, entre los que destacan:

- Enriquecimiento de la organización, aumento de la eficacia y eficiencia.
- Mejor ambiente de trabajo y de las relaciones, y mayor satisfacción y motivación personal.
- Más calidad de vida para las trabajadoras y trabajadores.
- Efectos en la gestión debido a la complementariedad del liderazgo femenino, que aumenta su presencia en las empresas.
- Aumento de la salud laboral, así como la reducción del estrés y la reducción del absentismo laboral y de las bajas por enfermedad.
- Mejora de la imagen, reputación y prestigio de la empresa, aumentado su atractivo.

A pesar de que las medidas de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral son claves para asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, un porcentaje alto de hombres y mujeres de la organización consideran que no tienen información adecuada acerca de las medidas de conciliación y corresponsabilidad a las que pueden

acogerse, lo que muestra una necesidad de que Alborai Art Studio se implique en un proceso interno de información al respecto.

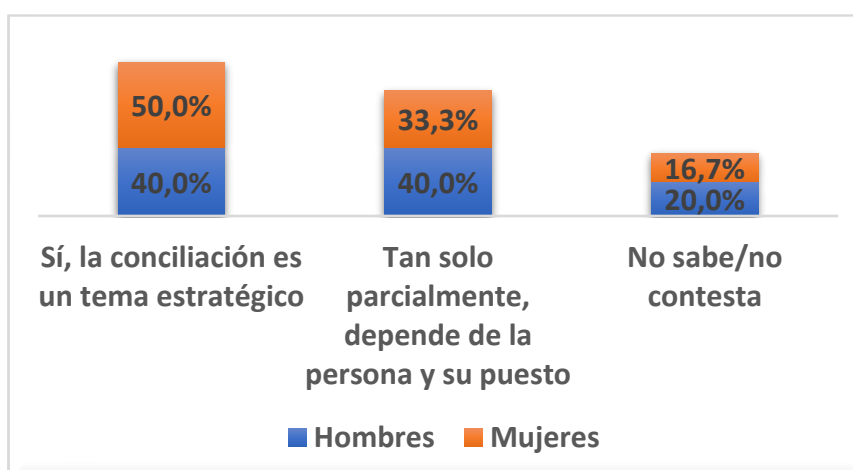
Gráfico 25 Información de la plantilla acerca medidas de conciliación y sexo



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

Además, el 33,3% de las mujeres y el 40% de los hombres considera que la empresa se preocupa por identificar y atender las necesidades personales y familiares de la plantilla tan solo parcialmente, dependiendo de la persona y su puesto de trabajo, lo que podría señalar a una necesidad latente de uso de estas medidas entre mujeres y hombres.

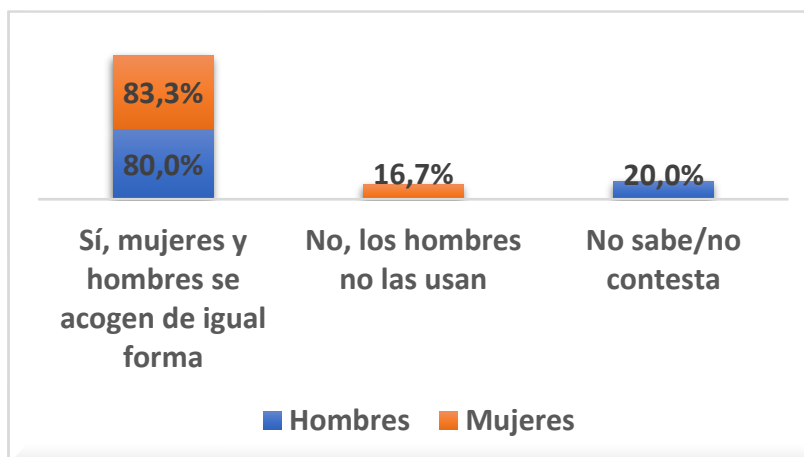
Gráfico 26 Preocupación de Alborai Art Studio por medidas de conciliación y sexo



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

No obstante, la mayoría del personal considera que mujeres y hombres se acogen de igual forma a las medidas de conciliación y corresponsabilidad, lo que indicaría una percepción igualitaria acerca del uso de las mismas aunque, como se verá más adelante, en la práctica se haya detectado una desigualdad ante las necesidades de conciliación entre hombres y mujeres.

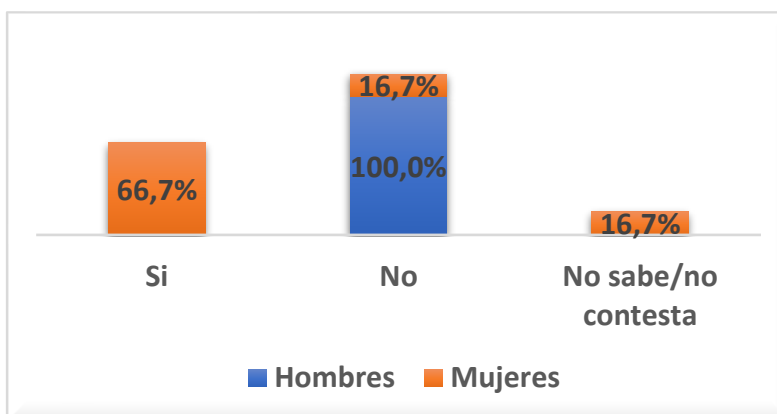
Gráfico 27 Percepción sobre el uso de las medidas de conciliación y sexo



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

Así lo muestra el 66,7% de las mujeres de la empresa, que han expresado que necesitarían utilizar algún tipo de medida de conciliación laboral, familiar y personal, frente al 100% de los hombres que han expresado que no lo necesitarían. Estos datos resultan relevantes en la medida en que, tal y como se ha visto anteriormente, el 40% de los hombres de la empresa tienen hijos/as a su cargo, y sin embargo expresan que no necesitan conciliar, lo que podría señalar que son las mujeres las que continúan haciéndose cargo de esa triple jornada (familiar, laboral y personal).

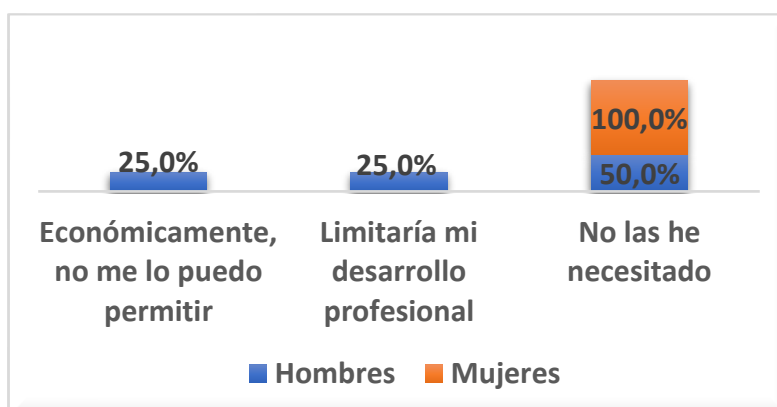
Gráfico 28 Necesidad de medidas de conciliación personal, familiar y profesional y sexo



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

La mayor parte del personal que no las ha utilizado ha expresado que se ha debido a una falta de necesidad, lo que refleja, por un lado, el desconocimiento de la funcionalidad y razón de ser de este tipo de instrumento, y, por otro, la falta de sensibilidad sobre la necesidad de asegurar las condiciones de igualdad para todas las personas en el desarrollo de su vida, asumiendo la desigualdad como una barrera insuperable, posiblemente por la aceptación de los estereotipos de género tradicionales basados en los modelos androcéntricos.

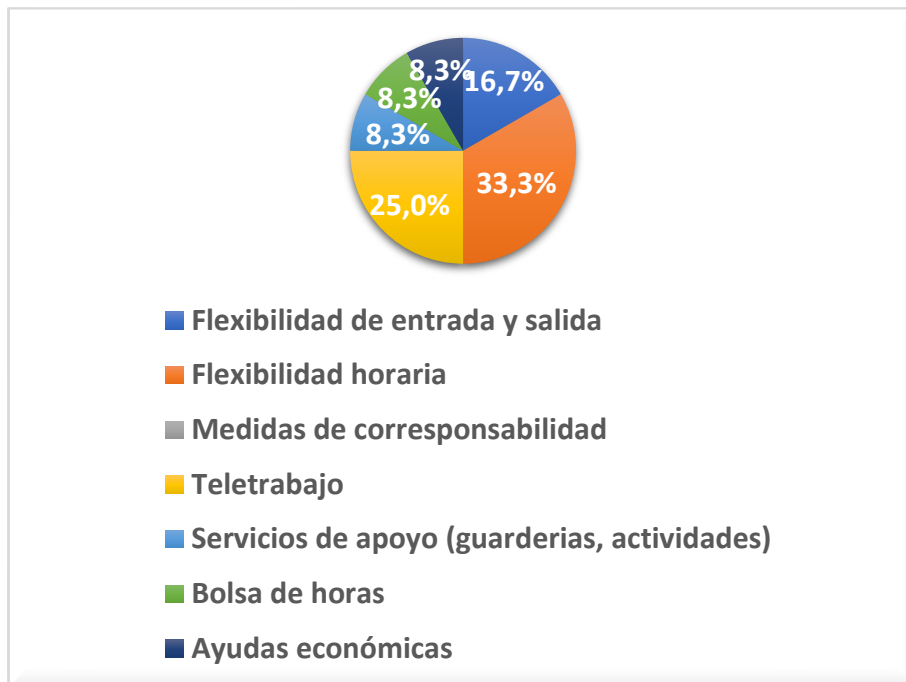
Gráfico 29 Motivos por los que no necesitan medidas de conciliación y sexo



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

Entre las medidas de conciliación que más han expresado necesitar las mujeres de Alborai Art Studio se encuentra la flexibilidad horaria y el teletrabajo, lo que muestra una necesidad de la plantilla por flexibilizar los horarios de trabajo con el fin de poder compatibilizar su vida laboral con la personal y familiar.

Gráfico 30 Medidas de conciliación necesarias entre la plantilla



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

Respecto al uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad, durante los últimos años tan solo dos personas se han acogido al uso de reducción de jornada, un hombre y una mujer, consecuencia quizás de la joven edad promedio de la plantilla. De otra parte, no se han producido bajas por maternidad y paternidad en la empresa.

#### 5.6 Sensibilidad y conocimiento de la perspectiva de género

Aunque la igualdad entre mujeres y hombres es un principio indispensable para el desarrollo de la sociedad, hay una percepción negativa generalizada que genera ideas y actitudes reaccionarias basadas en los mensajes que, sobre todo por una vía subjetiva carente de argumentos contrastados, se ha lanzado y han conseguido calar muchos ámbitos de la sociedad.

Como consecuencia, persisten prejuicios e ideas negativas que actúan como barreras para sensibilizar y concienciar de la importancia de construir una sociedad más equilibrada en la que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades, y para poner en marcha las medidas normativas y estratégicas oportunas para erradicar esta situación de desigualdad.

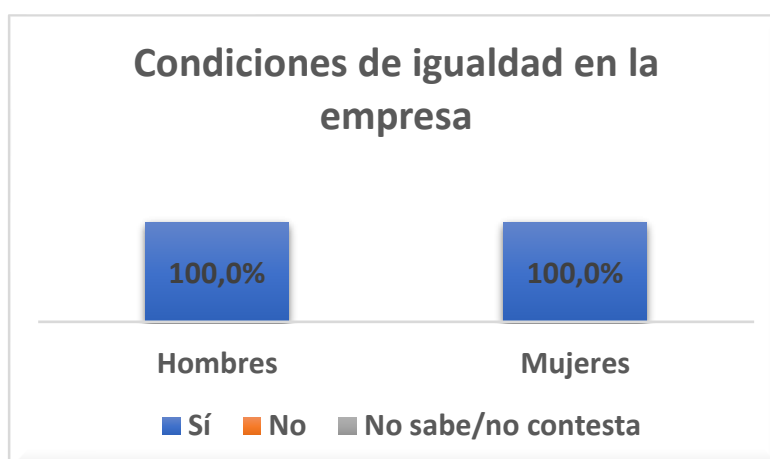
La integración del mandato de género en la normativa, los procesos, la estrategia de las políticas y directrices marco, así como en las prácticas de Alborai Art Studio es otro reto que se debe acometer desde el I Plan de Igualdad entre

Mujeres y Hombres. Incorporar la transversalidad de género no consiste en diseñar una acción exclusiva para mujeres, sino que trata de la necesidad de modificar los modos de hacer y las formas de trabajo de manera que la dimensión de género queda inserta como un eje metodológico transversal.

En este sentido, las formas de organizar el trabajo, el reconocimiento de la contribución y papel de hombres y mujeres, y las creencias y valores son aspectos que de forma directa impulsan las condiciones de igualdad de oportunidad y trato de la empresa.

A través de la encuesta se ha indagado en varios de estos aspectos para intentar determinar en qué situación se encuentra Alborai Art Studio en relación con la transversalización del principio de igualdad de género. En este sentido, la totalidad de la plantilla considera que en la empresa se cumplen condiciones de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Gráfico 31 Se dan las condiciones de igualdad de trato y oportunidades en la empresa



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

Además, la totalidad de la plantilla considera que las condiciones de acceso a los puestos de trabajo y las de promoción son iguales para mujeres y hombres.

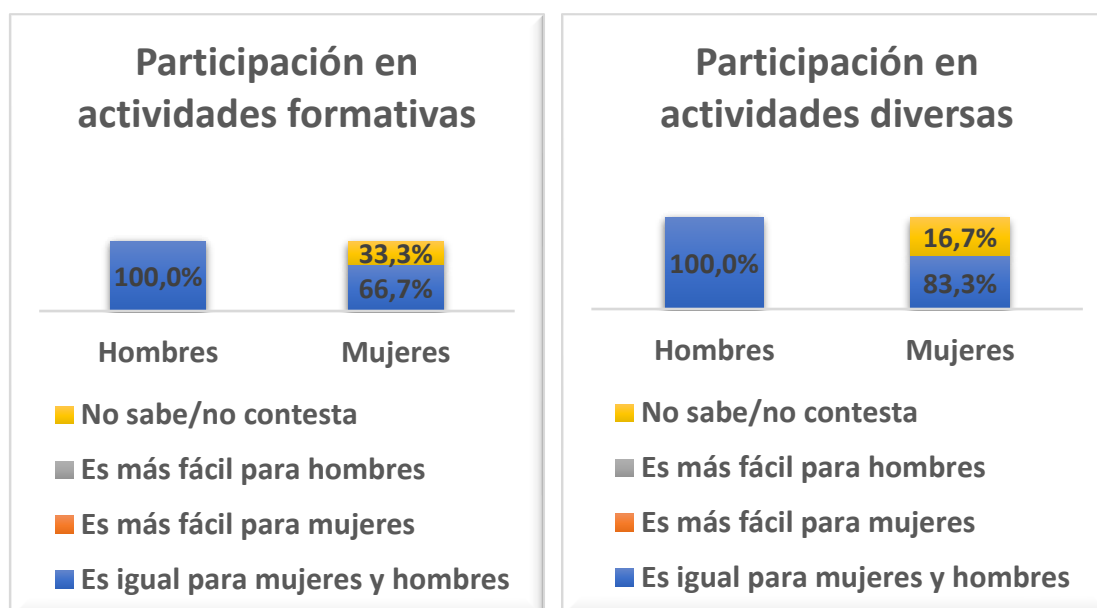
Gráfico 32 Valoración igualdad de oportunidades en relación a acceso y promoción



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

Además, la gran mayoría de mujeres y hombres de la organización considera, asimismo, que la participación en actividades formativas y diversas es igual entre mujeres y hombres, lo cual tiene lógica en la medida en que Alborai Art Studio no organiza actividades formativas, por lo que nadie participa de ellas.

Gráfico 33 Valoración igualdad de oportunidades en relación a participación en actividades formativas



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

De forma complementaria, se ha preguntado sobre la valoración de cómo se organiza la jornada laboral y la necesidad de dedicación al trabajo en una serie de ámbitos con el objeto de detectar si el personal considera que se dan discriminaciones que limitan a mujeres o a hombres en su desarrollo personal y profesional, y si hay visiones diferentes entre los trabajadores y las trabajadoras. La variable con la que están más de acuerdo mujeres y hombres de la empresa, aunque en mayor medida los hombres, es la relativa a que en Alborai Art Studio los hombres y las mujeres cobran lo mismo a igualdad de puesto y responsabilidad.

También hay bastante consenso sobre la existencia de una jornada laboral muy amplia lo que dificulta a trabajadores y trabajadoras para atender otras responsabilidades importantes.

No obstante, las mujeres están más de acuerdo con las afirmaciones relacionadas con que el trabajo se organiza teniendo en cuenta las necesidades de conciliación de mujeres y hombres y que las mujeres son más ordenadas y planifican mejor .

Tabla 34 Promedio de opiniones entre mujeres y hombres sobre la organización del trabajo

	Promedio mujeres	Promedio hombres	Diferencial
El trabajo se organiza teniendo en cuenta las necesidades de conciliación de mujeres y hombres	2,67	2,00	0,67
Las mujeres son más ordenadas y planifican mejor	2,60	1,75	0,85
Las mujeres cobran lo mismo que los hombres en Alborai Art Studio	2,50	2,75	-0,25
Jornada laboral muy amplia, lo que me dificulta para atender otras responsabilidades importantes	2,33	2,00	0,33
Las mujeres tienen dificultades para realizar trabajos fuera del horario establecido	1,67	1,00	0,67
Los hombres tienen más capacidad de liderazgo	1,33	0,00	1,33
A las mujeres les cuesta más ejercer un liderazgo adecuado	1,33	0,00	1,33
Los hombres tienen dificultades para realizar trabajos fuera del horario establecido	1,33	0,00	1,33

*Nota: 4 sería completamente de acuerdo y 1 nada de acuerdo.*

*Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.*



Un aspecto importante que no se comparte, o al menos se considera que no se da en Alborai Art Studio, es el relativo a las dificultades de las mujeres y de los hombres para ejercer el liderazgo.

Otro aspecto que limita el desarrollo profesional de las mujeres, como así lo señalan tanto las mujeres como los hombres, es la maternidad. Como resultado, se justifica la desigualdad entre mujeres y hombres como una consecuencia lógica del ciclo reproductivo que la sociedad acentúa diferencialmente para que afecte negativamente al desarrollo profesional de las mujeres, y no como si fuese una construcción social susceptible de ser cambiada, si existe la intención de hacerlo. Cabe señalar que los hombres de la empresa consideran en menor medida que la maternidad constituya una barrera profesional para las mujeres, lo que señala todavía una falta de concienciación acerca de las consecuencias que esta tiene para la vida profesional de las mujeres.

En la misma línea de barreras para la participación en igualdad de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional de mujeres y hombres se valoran la asignación de ciertos roles y estereotipos sexistas, puntuadas mucho más altas por las mujeres que por los hombres, y que hacen referencia a las responsabilidades familiares y/o domésticas, el machismo en la sociedad en general, y a la menor valoración que reciben las mujeres en el mercado laboral.

**Tabla 35 Promedio de opiniones sobre barreras laborales de las mujeres**

	Promedio mujeres	Promedio hombres	Diferencial
<b>La maternidad</b>	<b>3,83</b>	<b>2,75</b>	<b>1,08</b>
<b>El machismo en la sociedad en general</b>	<b>3,80</b>	<b>2,75</b>	<b>1,05</b>
<b>Las responsabilidades familiares y domésticas</b>	<b>3,67</b>	<b>2,75</b>	<b>0,92</b>
<b>El ambiente hostil ante la presencia de mujeres en ciertos lugares de trabajo</b>	<b>3,67</b>	<b>2,00</b>	<b>1,67</b>
<b>La menor valoración que reciben las mujeres en el mercado laboral</b>	<b>2,67</b>	<b>2,75</b>	<b>-0,08</b>
<b>El rechazo de las mujeres a ejercer ciertos trabajos</b>	<b>2,50</b>	<b>1,50</b>	<b>1,00</b>
<b>El tipo de trabajo que pueden ejercer las mujeres</b>	<b>1,83</b>	<b>2,25</b>	<b>-0,42</b>

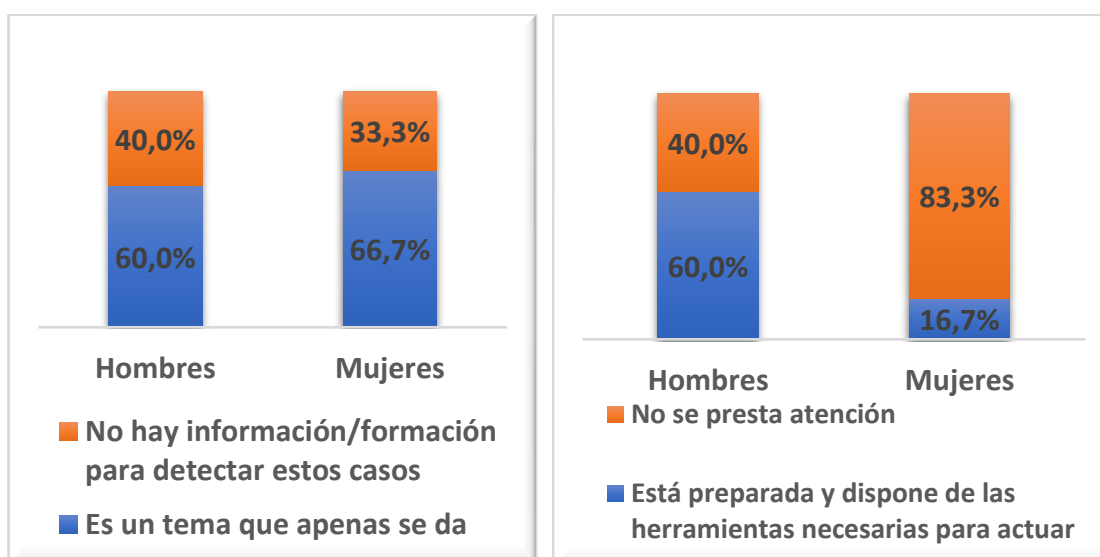
*Nota: 4 sería completamente de acuerdo y 1 nada de acuerdo.*

*Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.*

Los resultados de las evaluaciones sobre la organización del trabajo y las barreras laborales también muestran la divergencia entre mujeres y hombres en la valoración sobre la neutralidad del sexo a la hora de reconocer y evaluar el trabajo, y sus implicaciones en la carrera profesional. En una sociedad androcéntrica, las actividades realizadas por mujeres tienen menos valor e incluso lo pierden al feminizarse. Esta realidad tiene que ver con el menor reconocimiento y autoridad que habitualmente se da a las mujeres.

Otro aspecto sobre el que se ha indagado a través de la encuesta es la situación y preocupación sobre el acoso sexual o por razón de sexo en Alborai Art Studio. En general, hay bastante consenso en la opinión de mujeres y hombres, especialmente en relación con que es un tema que apenas se da en la empresa.

Gráfico 36 Valoración sobre la situación de acoso sexual y por razón de sexo



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.

No obstante, existe una gran divergencia de opinión respecto a la actitud de la empresa ante posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, ya que la gran mayoría de mujeres considera que no se presta la suficiente atención a este tema, mientras los hombres opinan en mayor proporción que Alborai Art Studio está preparada y dispone de las herramientas necesarias para actuar en estos casos.

En el proceso de mejora de Alborai Art Studio es un instrumento clave es el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Las respuestas emitidas por las

personas participantes en la encuesta así lo han confirmado, pues en todos los ámbitos preguntados se considera que este I PIMH podrá tener una incidencia positiva, especialmente para sensibilizar respecto a la igualdad, en facilitar la conciliación y para combatir situaciones discriminatorias o de desigualdad.

Gráfico 37 Valoración sobre la repercusión esperada del I PIMH

	Promedio mujeres	Promedio hombres	Diferencial
Favorecer un mejor aprovechamiento laboral de todas las personas	3,67	2,33	1,33
Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en determinados servicios	3,67	2,00	1,67
Sensibilizar respecto a la igualdad de mujeres y hombres	3,67	2,80	0,87
Motivar al personal para participar en la formación, promoción, etc	3,67	2,20	1,47
Combatir situaciones discriminatorias o desigualdad	3,67	2,00	1,67
Mejora el clima laboral	3,50	1,75	1,75
Facilitar la compatibilidad de la vida familiar, laboral y personal	3,17	3,00	0,17
Dar una imagen más moderna y competitiva de la empresa	3,17	2,80	0,37

*Nota: 4 sería muy útil y 1 nada útil*

*Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta; 5 hombres y 6 mujeres.*

## 6. MARCO ESTRATÉGICO DEL PIMH

El marco estratégico del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Alborai Art Studio trata de dar respuesta a la preocupación y sensibilidad de la empresa por incorporar la perspectiva de género en la gestión de sus recursos humanos y en toda la actividad que se desarrolla en la empresa, para continuar con la construcción de un modelo que visibilice las relaciones entre mujeres y hombres y equipare la situación y posición de cada cual en todos los ámbitos y esferas de la vida, tanto públicas como privadas.

En este sentido, la articulación de objetivos persigue la mejora y/o erradicación de situaciones de desigualdad y discriminación, visibles e invisibles, que se han detectado en el diagnóstico, y que suponen un freno para el adecuado

aprovechamiento del talento femenino y masculino, y para que efectivamente Alborai Art Studio sea una empresa en la que la igualdad de trato y oportunidades sea una realidad.

En coherencia con este propósito, la finalidad del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Alborai Art Studio se define de la siguiente forma:

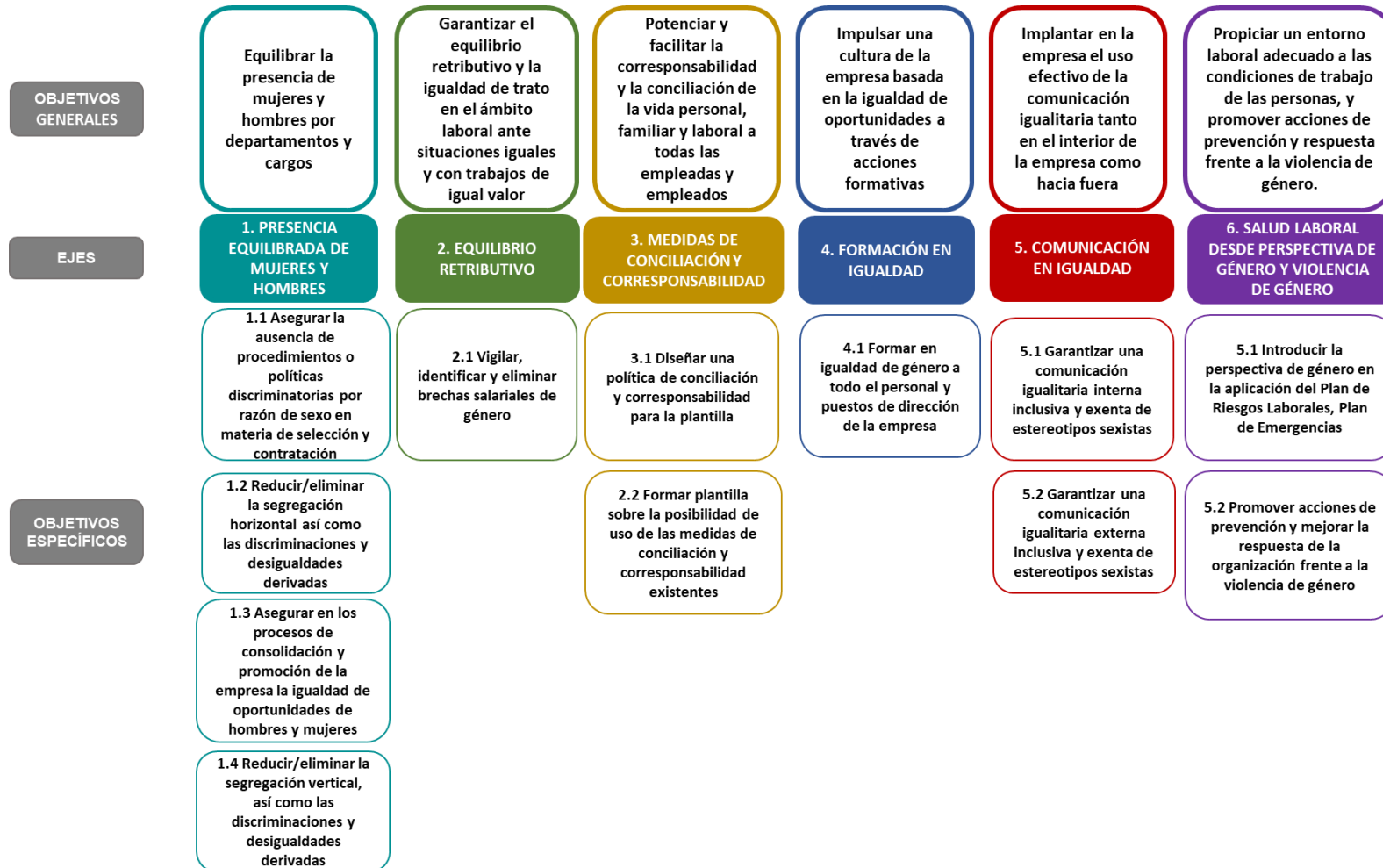
*Lograr la incorporación efectiva de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de las actividades, procesos y políticas que se pongan en marcha en Alborai Art Studio, para aprovechar el talento de las mujeres y de los hombres y lograr la igualdad real y efectiva.*

A partir de la finalidad, el I PIMH contempla los siguientes objetivos generales:

- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres por departamentos y cargos.
- Garantizar el equilibrio retributivo y la igualdad de trato en el ámbito laboral ante situaciones iguales y con trabajos de igual valor.
- Potenciar y facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a todas las empleadas y empleados.
- Impulsar una cultura de la empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas.
- Implantar en la empresa el uso efectivo de la comunicación igualitaria tanto en el interior de la empresa como hacia el exterior.
- Propiciar un entorno laboral adecuado a las condiciones de trabajo de las personas, atendiendo a las necesidades específicas de cada sexo y promover acciones de prevención y mejorar la respuesta de la organización frente a la violencia de género.

Para su desarrollo, el I PIMH se estructura conforme a un esquema lógico de planificación en ejes estratégicos, objetivos específicos y acciones, que se fundamenta en las relaciones de complementariedad que se da entre estos elementos:

## Esquema del marco estratégico del I PIMH: objetivos generales y específicos



## 6.1 Eje 1. Presencia equilibrada de mujeres y hombres

El desarrollo del eje contempla cuatro líneas de actuación cuyo logro debe contribuir al equilibrio en la presencia de las mujeres y hombres en la empresa. Se entiende que, de un lado, las políticas de acceso y contratación, y los procesos de consolidación y promoción del otro, influyen negativamente en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa. Además, se aborda el problema de la segregación que se ha constatado en el diagnóstico, tanto horizontal como vertical.

<b>EJE ESTRATÉGICO 1: PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES</b>			
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>Equilibrar la presencia de mujeres y hombres por departamentos y cargos</b>		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección y contratación</b>		
<b>Nº</b>	<b>Acciones</b>	<b>Unidad responsable</b>	<b>Objetivo de la acción</b>
1.1.1	Crear un procedimiento de selección (reclutamiento de candidaturas, selección, modelo de entrevista) desde la perspectiva de género.	Recursos humanos Comité de Igualdad	Crear un procedimiento de selección de personal, en la selección de candidaturas y en el modelo de entrevistas, que garantice la no discriminación por razón de sexo y la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
1.1.2	Formar al personal responsable de la selección en materia de igualdad y en la aplicación del procedimiento de selección	Recursos humanos Comité de Igualdad	Crear un procedimiento de selección de personal, en la selección de candidaturas y en el modelo de entrevistas, que garantice la no discriminación por razón de sexo y la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
1.1.3	Disponer de información estadística desagregada por sexo de las personas inscritas en las ofertas de empleo publicadas	Recursos humanos Comité de Igualdad	Publicar las ofertas de empleo de la empresa en la página web de Alborai Art Studio y/o plataforma de empleo y clasificar las candidaturas recibidas desagregadas por sexo.

<b>EJE ESTRATÉGICO 1: PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES</b>			
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>Equilibrar la presencia de mujeres y hombres por departamentos y cargos</b>		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>Reducir/eliminar la segregación horizontal así como las discriminaciones y desigualdades derivadas</b>		
<b>Nº</b>	<b>Acciones</b>	<b>Unidad responsable</b>	<b>Objetivo de la acción</b>
1.2.1	Implementar medidas de acción positiva para el acceso de mujeres en aquellos puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas.	Recursos humanos Comité de Igualdad	En los procesos de selección con igualdad de méritos se priorizará en la selección al sexo menos representado, lo que permitirá reducir la segregación horizontal

<b>EJE ESTRATÉGICO 1: PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES</b>			
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>Equilibrar la presencia de mujeres y hombres por departamentos y cargos</b>		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>Asegurar en los procesos de consolidación y promoción de la empresa la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres</b>		
<b>Nº</b>	<b>Acciones</b>	<b>Unidad responsable</b>	<b>Objetivo de la acción</b>
1.3.1	Elaboración de un informe que recoja los movimientos de promoción profesional de la plantilla.	Comité de Igualdad	Conocer el número de promociones profesionales desagregado por sexo que se producen en la empresa
1.3.2	Implementar medidas de flexibilidad formativa para la mejora de la capacitación	Recursos humanos Comité de Igualdad	Implementar medidas de flexibilidad similares a las de conciliación personal, familiar y laboral, que garanticen la formación en cualquier materia encaminada a la mejora de la capacitación y las competencias profesionales de los y las empleadas.

<b>EJE ESTRATÉGICO 1: PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES</b>			
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>Equilibrar la presencia de mujeres y hombres por departamentos y cargos</b>		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>Reducir/eliminar la segregación vertical así como las discriminaciones y desigualdades derivadas</b>		
<b>Nº</b>	<b>Acciones</b>	<b>Unidad responsable</b>	<b>Objetivo de la acción</b>
1.4.1	Implementar medidas de acción positiva hacia las mujeres en caso de empate en procesos de promoción a cargos de responsabilidad	Recursos humanos Comité de Igualdad	En los procesos de selección para puestos de responsabilidad, se establecerá la medida de acción positiva de que, a igualdad e idoneidad de condiciones y competencia, accederá la persona del sexo menos representado.

## 6.2 Eje 2. Equilibrio retributivo

Este eje se desarrolla en una línea de actuación orientada a garantizar el equilibrio retributivo y la igualdad de trato en el ámbito laboral ante situaciones iguales y con trabajos de igual valor, en la medida en que se ha identificado en el análisis salarial una brecha entre hombres y mujeres...

<b>EJE ESTRATÉGICO 2: EQUILIBRIO RETRIBUTIVO</b>			
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>Garantizar el equilibrio retributivo y la igualdad de trato en el ámbito laboral ante situaciones iguales y con trabajos de igual valor</b>		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>Vigilar, identificar y eliminar brechas salariales de género</b>		
<b>Nº</b>	<b>Acciones</b>	<b>Unidad responsable</b>	<b>Objetivo de la acción</b>
2.1.1	Desarrollar un sistema de información salarial de la plantilla desagregado por sexo	Recursos humanos Comité de Igualdad	Establecer mecanismos de recogida y sistematización de datos desagregados por sexo de la plantilla por departamento, categoría laboral, salario y complemento salarial.

### 6.3 Eje 3. Medidas de conciliación y corresponsabilidad

El desarrollo del eje contempla dos líneas de actuación cuyo logro debe contribuir a potenciar y facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a todas las empleadas y empleados, entendiendo que esto se consigue en dos sentidos: por un lado, diseñando una política de conciliación y corresponsabilidad adaptada a las necesidades de la plantilla y, por otro, formando a la plantilla sobre la posibilidad de uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes.

<b>EJE ESTRATÉGICO 3: MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD</b>			
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>Potenciar y facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a todas las empleadas y empleados</b>		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>Diseñar una política de conciliación y corresponsabilidad para la plantilla</b>		
<b>Nº</b>	<b>Acciones</b>	<b>Unidad responsable</b>	<b>Objetivo de la acción</b>
3.1.1	Establecer medidas de flexibilidad para el personal con hijos/as menores a su cargo	Recursos humanos	En la planificación de las comos semanales se priorizará la elección del día de doble turno para aquellas personas con hijos/as menores a su cargo.
3.1.2	Recoger la satisfacción y sugerencias de la plantilla sobre medidas de conciliación	Recursos humanos y Comité Igualdad	Elaborar y distribuir una encuesta de valoración de las medidas existentes así como recoger las sugerencias de la plantilla.



<b>EJE ESTRATÉGICO 3: MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD</b>			
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>Potenciar y facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a todas las empleadas y empleados</b>		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>Formar plantilla sobre la posibilidad de uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes</b>		
<b>Nº</b>	<b>Acciones</b>	<b>Unidad responsable</b>	<b>Objetivo de la acción</b>
3.2.1	Diseño de una estrategia de comunicación interna sobre las políticas de conciliación y corresponsabilidad	Recursos humanos y Comité de Igualdad	Diseño de una estrategia de comunicación interna que informe a empleados y empleadas sobre las políticas de conciliación y corresponsabilidad que ampara la ley, así como las propias pactadas en la empresa.

#### 6.4 Eje 4. Formación en igualdad

Este eje se desarrolla en una línea de actuación vinculada a la necesidad de formar en igualdad de género a todo el personal y puestos de dirección de la empresa.

<b>EJE ESTRATÉGICO 4: FORMACIÓN EN IGUALDAD</b>			
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>Impulsar una cultura de la empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas</b>		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>Formar en igualdad de género a todo el personal y puestos de dirección de la empresa</b>		
<b>Nº</b>	<b>Acciones</b>	<b>Unidad responsable</b>	<b>Objetivo de la acción</b>
4.1.1	Realización de una formación básica con perspectiva de género para todo el personal de la plantilla	Comité de Igualdad	Impartir un curso en igualdad de oportunidades y trato básico para todo el personal de la empresa, incluidos los puestos de dirección.
4.1.2	Desarrollar acciones de sensibilización e información sobre igualdad	Comité de Igualdad	Desarrollar acciones de sensibilización e información sobre la necesidad de avanzar en la aplicación del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

#### 6.5 Eje 5. Comunicación en igualdad

El desarrollo del eje contempla dos líneas de actuación cuya finalidad es garantizar una comunicación inclusiva y exenta de estereotipos sexistas, tanto interna como externamente.

<b>EJE ESTRATÉGICO 5: COMUNICACIÓN EN IGUALDAD</b>			
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>Implantar en la empresa el uso efectivo de la comunicación igualitaria tanto en el interior de la empresa como hacia fuera</b>		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>Garantizar una comunicación igualitaria interna inclusiva y exenta de estereotipos sexistas</b>		
<b>Nº</b>	<b>Acciones</b>	<b>Unidad responsable</b>	<b>Objetivo de la acción</b>
5.1.1	Elaborar un protocolo de comunicación interna donde se establezca el procedimiento para comunicarse de manera inclusiva y exenta de estereotipos sexistas entre departamentos y responsables.	Recursos humanos y Comité de Igualdad	Elaborar un protocolo de comunicación interna que garantice el uso de un lenguaje no sexista en las comunicaciones entre departamentos, responsables y personal de la empresa.

<b>EJE ESTRATÉGICO 5: COMUNICACIÓN EN IGUALDAD</b>			
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>Implantar en la empresa el uso efectivo de la comunicación igualitaria tanto en el interior de la empresa como hacia fuera</b>		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>Garantizar una comunicación igualitaria externa inclusiva y exenta de estereotipos sexistas</b>		
<b>Nº</b>	<b>Acciones</b>	<b>Unidad responsable</b>	<b>Objetivo de la acción</b>
5.2.1	Elaborar un protocolo de comunicación externa (clientes y proveedores) inclusiva y exenta de estereotipos sexistas.	Recursos humanos y Comité de Igualdad	Elaborar un protocolo de comunicación externa que garantice el uso de un lenguaje no sexista en las comunicaciones con clientes y proveedores.

### 6.6 Eje 6. Salud laboral desde perspectiva de género y violencia de género

Este eje se desarrolla en dos líneas de actuación que se entiende, fundamentales para conseguir salud laboral de la plantilla desde una perspectiva de género y construir una estrategia empresarial de respuesta a la violencia de género: por un lado, introducir la perspectiva de género en la aplicación del Plan de Riesgos Laborales y Plan de Emergencia y, por otro, promover acciones de prevención y mejorar la respuesta de la empresa frente a la violencia de género.

**EJE ESTRATÉGICO 6: SALUD LABORAL DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y VIOLENCIA DE GÉNERO**

**OBJETIVO GENERAL** Propiciar un entorno laboral adecuado a las condiciones de trabajo de las personas, y promover acciones de prevención y respuesta frente a la violencia de género

**OBJETIVO ESPECÍFICO** Introducir la perspectiva de género en la aplicación del Plan de Riesgos Laborales y Plan de Emergencias

Nº	Acciones	Unidad responsable	Objetivo de la acción
6.1.1	Revisar el Plan de Riesgos Laborales y el Plan de Emergencias e introducir la perspectiva de género en su aplicación	Recursos humanos	Introducir en el Plan de Riesgos Laborales y el Plan de Emergencias la perspectiva de género.

**EJE ESTRATÉGICO 6: SALUD LABORAL DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y VIOLENCIA DE GÉNERO**

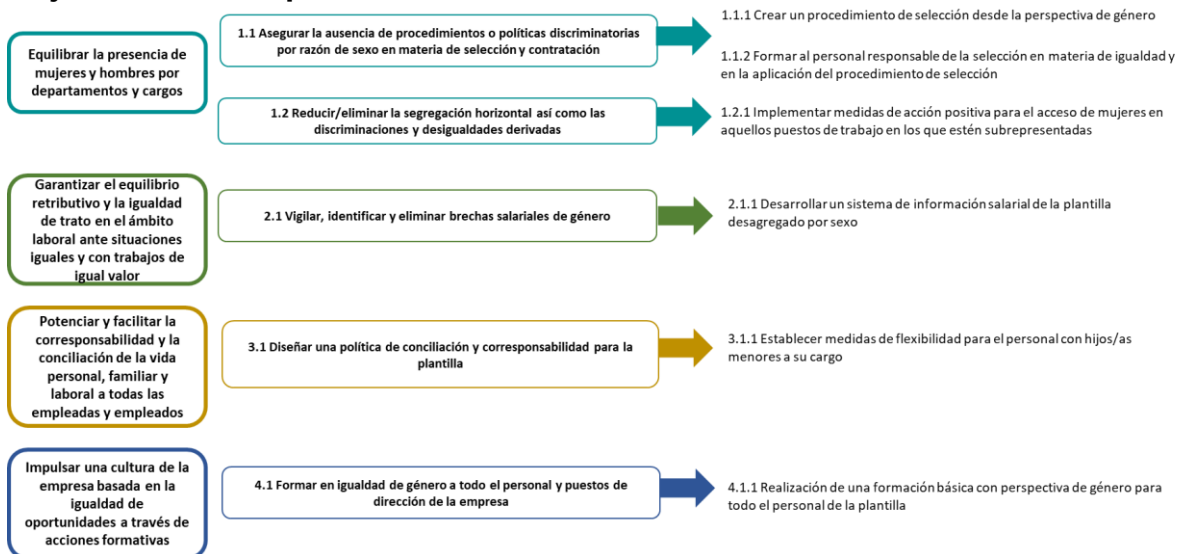
**OBJETIVO GENERAL** Propiciar un entorno laboral adecuado a las condiciones de trabajo de las personas, y promover acciones de prevención y respuesta frente a la violencia de género

**OBJETIVO ESPECÍFICO** Promover acciones de prevención y mejorar la respuesta de la organización frente a la violencia de género

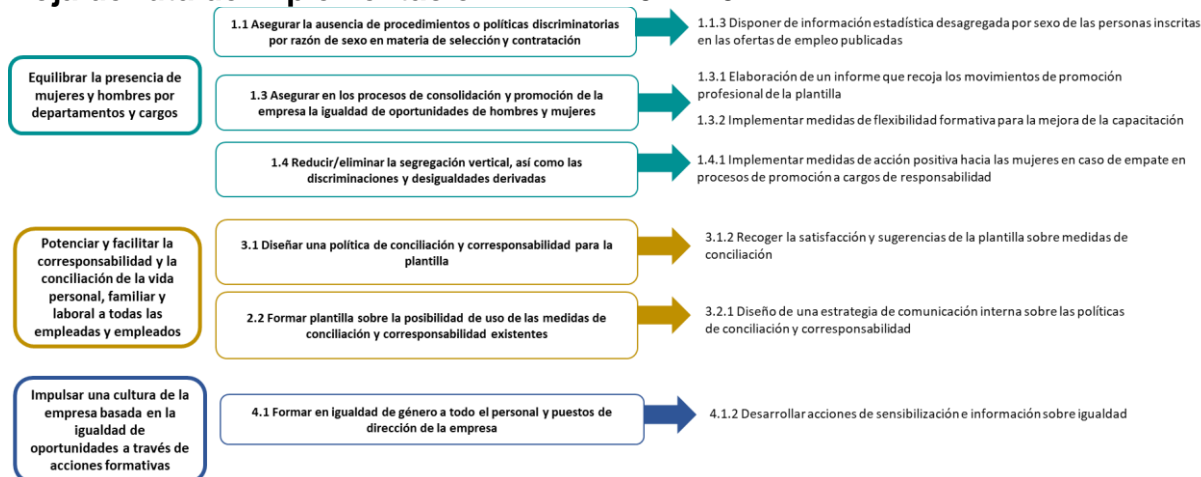
Nº	Acciones	Unidad responsable	Objetivo de la acción
6.2.1	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.	Recursos humanos y Comité de Igualdad	Mejorar la respuesta de la empresa frente a la violencia de género informando a su plantilla acerca de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.

**6.7 Ruta de implementación: priorización**

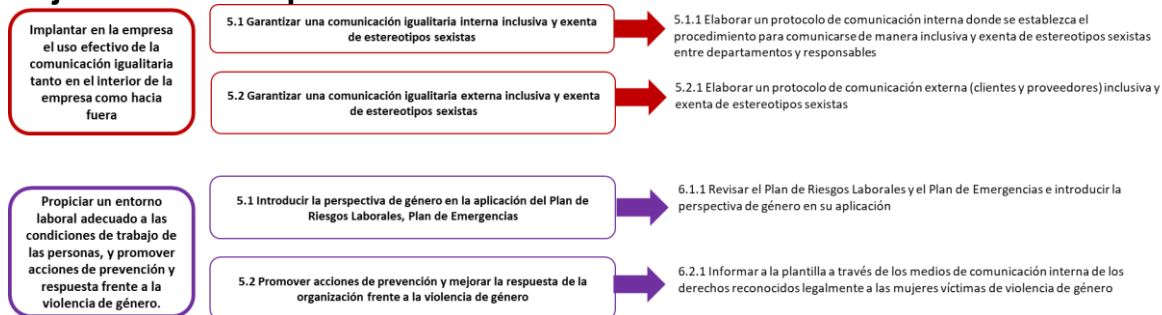
**Hoja de ruta de implementación I PIMH: 2020**



## Hoja de ruta de implementación I PIMH: 2021-2022



## Hoja de ruta de implementación I PIMH: 2023



## 6.8 Ruta de implementación: calendarización

Medidas	2020				2021				2022				2023			
	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T
1.1.1 Crear un procedimiento de selección desde la perspectiva de género	■	■														
1.1.2 Formar al personal responsable de la selección en materia de igualdad y en la aplicación del procedimiento de selección			■													
1.2.1 Implementar medidas de acción positiva para el acceso de mujeres en aquellos puestos de trabajo en los que están subrepresentadas			■	■												
2.1.1 Desarrollar un sistema de información salarial de la plantilla desagregado por sexo	■								■							
3.1.1 Establecer medidas de flexibilidad para el personal con hijos/as menores a su cargo			■	■												
4.1.1 Realización de una formación básica con perspectiva de género para todo el personal de la plantilla		■				■				■					■	
1.1.3 Disponer de información estadística desagregada por sexo de las personas inscritas en las ofertas de empleo publicadas					■											
1.3.1 Elaboración de un informe que recoja los movimientos de promoción profesional de la plantilla					■									■		
1.3.2 Implementar medidas de flexibilidad formativa para la mejora de la capacitación						■	■									
1.4.1 Implementar medidas de acción positiva hacia las mujeres en caso de empate en procesos de promoción a cargos de responsabilidad						■	■									
3.1.2 Recoger la satisfacción y sugerencias de la plantilla sobre medidas de conciliación									■					■		
3.2.1 Diseño de una estrategia de comunicación interna sobre las políticas de conciliación y corresponsabilidad										■	■					
4.1.2 Desarrollar acciones de sensibilización e información sobre igualdad												■		■		■
5.1.1 Elaborar un protocolo de comunicación interna donde se establezca el procedimiento de comunicarse de manera inclusiva y exenta de estereotipos sexistas entre departamentos y responsables													■	■		
5.2.1 Elaborar un protocolo de comunicación externa (clientes y proveedores) inclusiva y exenta de estereotipos sexistas															■	■
6.1.1 Revisar el Plan de Riesgos Laborales y el Plan de Emergencias e introducir la perspectiva de género en su aplicación													■			
6.2.1 Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género															■	

## 7. PRESUPUESTO DE EJECUCIÓN

---

La empresa Alborai Art Studio carece de partida presupuestaria para dedicar a las acciones a desarrollar en el I PIMH, por lo que las tareas establecidas en los diferentes ejes de actuación serán asumidas por el personal del Comité de Igualdad y Recursos Humanos.

## 8. EL SISTEMA DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

---

El sistema de gestión, seguimiento y evaluación debe contribuir a las siguientes funciones:

- Velar por la correcta implementación del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres al permitir valorar los avances y detectar y corregir los errores y efectos no deseados pudiendo las personas responsables, en caso necesario, introducir las modificaciones oportunas, tanto en la estrategia como en los objetivos y en las medidas.
- Facilitar la participación y consenso en la toma de decisiones de las personas responsables de los diferentes departamentos de la empresa.
- Satisfacer las necesidades de información y transparencia del personal de la empresa, proporcionando un mejor conocimiento de la situación de las mujeres y hombres en Alborai Art Studio.

Uno de los elementos que específicamente incide y determina el sistema de gestión de un plan, y por tanto, su posibilidad de éxito es la división de tareas y funciones entre las personas responsables de la ejecución, gestión y seguimiento.

Se propone para la implementación del I PIMH de Alborai Art Studio, la siguiente estructura y tareas asociadas:

Tareas	
Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar el plan de trabajo anual y los informes de seguimiento.</li> <li>• Comunicar y difundir el I PIMH.</li> <li>• Prever y solicitar los recursos necesarios para desarrollar las actuaciones previstas.</li> </ul>
Objetivos	
Comité de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Velar por la ejecución y seguimiento del I PIMH.</li> <li>• Valorar el avance en igualdad de género a través del seguimiento y evaluación de todas las actuaciones que se desarrollen en el marco de la política de igualdad de Alboraiá Art Studio.</li> </ul>

El departamento de recursos humanos y el Comité de Igualdad serán los responsables de desarrollar las tres fases principales que implican la implementación del I PIMH:

- Fase de diseño o programación anual, en la que se concretan los siguientes elementos:
  - Acciones que se prevé desarrollar.
  - Departamento responsable de su ejecución.
  - Los plazos de ejecución (temporalización de la ejecución).
  - Los indicadores correspondientes de ejecución y resultado.
  - Recursos: económicos que se van a invertir; personal que requiere y disponibilidad y otros recursos.
  - Necesidades de capacitación o asesoramiento para poder ejecutar las medidas que se tienen previstas.
- Fase de ejecución, para la cual es clave asegurar el buen funcionamiento de todos los elementos que conforman la estrategia de implantación.
  - Recursos humanos de la empresa formadas e implicadas, y con funciones concretas en el proceso.
  - Procedimientos que permitan poner en marcha las medidas, tanto de forma interna como mediante contrataciones externas.

- Recursos económicos, materiales y temporales adecuados a las necesidades de las acciones previstas.
- Fase de seguimiento y evaluación se realizará conforme a los indicadores de ejecución y resultados<sup>14</sup> diseñados para las acciones, que podrán ser modificados conforme se avance en el logro de objetivos. Para su cumplimentación se utilizará la información registral de los departamentos implicados, y se aplicarán técnicas de investigación social, utilizando un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo).

## 9. CONCLUSIONES

---

- Las empresas menores de 50 trabajadores y trabajadoras presentan particularidades relacionadas con su falta de estructura organizativa, en el caso de Alboraiá Art Studio no se acogen a ningún convenio colectivo, no cuentan con una política de acceso a la empresa, ni políticas de promoción profesional, y tampoco tienen un plan de formación; lo que dificulta la fase de diagnóstico organizacional previa a la implementación del plan de igualdad.
- No se ha podido realizar el análisis salarial desagregado por sexo por retenciones empresariales, lo que muestra la necesidad de utilizar el mecanismo de los planes de igualdad en empresas menores de 50 personas empleadas para garantizar unas políticas redistributivas transparentes y accesibles.
- Con todo, en la fase de diagnóstico se ha detectado, por un lado, segregación horizontal en el departamento técnico, cierta segregación vertical en los puestos de responsabilidad, mayor carga doméstica de las mujeres y falta de información acerca de las medidas de conciliación y corresponsabilidad a las que puede acogerse la plantilla. Por otro lado, se ha identificado la necesidad de establecer una política de acceso y de promoción igualitaria, un plan de formación en igualdad y una política redistributiva transparente.

---

<sup>14</sup> En el Anexo.3 Fichas acciones se pueden consultar los indicadores de ejecución y resultado previstos para cada una de las acciones.



- En este sentido, las conclusiones del diagnóstico han guiado la articulación estratégica del plan de igualdad, de manera que las áreas de actuación han sido identificadas en el mismo. Este plan de igualdad se diferencia de otros muchos precisamente en este punto, ya que guarda una lógica de intervención causal entre las conclusiones del diagnóstico y el planteamiento del marco de actuación del plan, y no se limita a plantear las áreas de actuación que recomienda la ley sin relacionarlas con el análisis organizacional de igualdad que se ha realizado previamente.
- El resultado ha sido el planteamiento de seis ejes de actuación con los siguientes objetivos generales: equilibrar la presencia de mujeres y hombres por departamentos y cargos; garantizar el equilibrio retributivo y la igualdad de trato en el ámbito laboral ante situaciones iguales y con trabajos de igual valor; potenciar y facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a todas las empleadas y empleados; impulsar una cultura de la empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas; implantar en la empresa el uso efectivo de la comunicación igualitaria tanto en el interior de la empresa como hacia fuera y propiciar un entorno laboral adecuado a las condiciones de trabajo de las personas, y promover acciones de prevención y respuesta frente a la violencia de género.
- Para contribuir a cumplir los objetivos generales se han planteado en cada eje de actuación una serie de objetivos específicos, y como resultado, se han planteado hasta diecisiete medidas encaminadas a cumplirlos.
- Para garantizar la correcta implantación, seguimiento y evaluación del plan, se han creado fichas de medidas en las que se especifica el objetivo de la medida, a quién va dirigida, qué actuaciones específicas se van a llevar a cabo, las áreas responsables, los indicadores de ejecución y de resultado y una pequeña previsión de los años en los que se van a realizar las actuaciones. Estas fichas facilitan el control y seguimiento de las mismas, además permiten acudir a ellas con facilidad para consultar posibles dudas y/o realizar modificaciones.
- Por último, la falta de asignación presupuestaria para la implantación del plan puede convertirse en un riesgo para su consecución.

## Anexo 1. Indicadores investigación documental

Área	Información	Indicadores
Recursos Humanos	Plantilla Catálogo de puestos de trabajo.	Número de personas empleadas
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Tipo de relación laboral</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Categorías profesionales/Grupos</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Área/Departamento</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Por nivel educativo requerido para el puesto (incorporación)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Tipo de jornada (horarios)</li> </ul>
		Nº de nuevas contrataciones
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Convocatorias de puestos</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Área/Departamento</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Categorías profesionales/Grupos</li> </ul>
		Nº de personas que promocionan/categoría
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Convocatorias de promoción</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Área/Departamento</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Categorías profesionales/Grupos</li> </ul>
		Retribución mensual por convenio/real/categorías
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Complementos salariales/categorías</li> <li>Otros conceptos salariales/Categorías</li> </ul>
		Personas trabajadoras con diversidad funcional
Personas trabajadoras en riesgos de exclusión o vulnerabilidad		
Personas trabajadoras procedentes de programas de violencia de género		
Políticas de gestión de recursos humanos	Medidas de conciliación (según ley)	Reducción de jornada laboral
		Permisos de maternidad
		Permisos de paternidad
		Flexibilidad de entrada y salida
		Flexibilización de horario
		Ayudas por hijos
		Medidas de corresponsabilidad con cuidados
		Excedencias
		Otras medidas (permisos sin sueldo, lactancia, ...)
	Formación	Nº de personas formadas
		Tipología de acciones de formación
		Criterios de selección para acceder a la formación
	Seguridad y salud laboral	Nº de bajas laborales/tipología
		Grado de absentismo/categorías (días, % horas...)
		Conflictividad laboral
		Actuaciones ante situaciones de acoso (por tipología)
		Sanciones ante situaciones de acoso por tipología
Formación sobre riesgos laborales		
Acciones de protección ante riesgos laborales		

## Anexo 2. Cuestionario

<b>Universo</b>	<b>Todo el personal de Alborai Art Studio</b>
<b>Procedimiento</b>	Envío mediante correo electrónico con un enlace a un formulario online
<b>Contenido</b>	Bloque 1. Situación personal Bloque 2. Desarrollo del trabajo Bloque 3. Percepción de igualdad entre mujeres y hombres
<b>Fecha de realización</b>	08 de abril-19 abril
<b>Tamaño muestral teórico</b>	No se establece tamaño muestral, ya que al tratarse de un censo de población tan pequeño, se precisa la participación de todo el personal.

**El objetivo de este cuestionario es obtener la información para elaborar el diagnóstico sobre la situación de la plantilla de Alborai Art Studio desde la perspectiva de género, con el fin de definir las líneas de actuación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres. Te pedimos tu colaboración para rellenar el cuestionario y que aportes toda la información posible, ya que tu participación es clave para identificar los retos y mejoras necesarias para conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.**

**Las respuestas y la presentación de los datos serán tratados de forma anónima, de conformidad con lo que establece la Ley organiza 15/1999 sobre secreto estadístico y protección de datos personales.**

### DATOS REGISTRALES

#### Sexo:

- Mujer  
 Hombre

#### Año de nacimiento:

#### Bloque 1. Situación personal

1. ¿Tienes hijos y/o hijas que convivan habitualmente contigo en los siguientes tramos de edad? (indica el número de hijos/as que convivan habitualmente o siempre contigo)

	0-3 años	4-12 años	13-18 años	Más de 18 años
Nº de hijos				
Nº de Hijas				

¿Está alguno o alguna en situación especial de enfermedad grave o discapacidad? (en caso afirmativo, indica el número)

- Sí, número:  
 No.
2. Si tiene hijos/hijas menores, ¿quién es responsable de su atención normalmente cuando trabaja? (marque tantas respuestas como considere necesario)
- Mi pareja  
 Abuelos y abuelas  
 Otro/a familiar  
 Algún amigo/a  
 Cuidador/a

3. Cuidar de sus hijos/as menores ¿limita o ha limitado sus proyectos personales y/o profesionales? (marca una sola opción)
- Sí
  - No
  - Sólo en algunos aspectos, ¿cuáles?
  - NS/NC
4. ¿Tienes personas dependientes que vivan contigo o estén completamente a tu cargo? (marca una sola opción, en caso afirmativo, indica el número)
- Sí, número
  - No.
5. En casa, ¿quién realiza las tareas domésticas? (marca tantas respuestas como consideres necesario)
- Yo, vivo sola/solo.
  - Mi pareja y yo por igual.
  - Más mi pareja
  - Más yo
  - Solo mi pareja
  - Solo yo
  - Personal doméstico
  - Otros, indicar
6. ¿Necesitarías utilizar alguna medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar? (marca una sola opción)
- Sí
  - No
7. En caso negativo, ¿a cuál de los siguientes motivos se ha debido? (marca tantas respuestas como consideres necesario)
- Creo que no cumplo los requisitos.
  - Me limitaría mi desarrollo profesional.
  - Económicamente no me lo puedo permitir
  - No la necesito.
  - No creo que sean necesarias.
8. En caso positivo, ¿cuál de las siguientes? (marca tantas respuestas como consideres necesario)
- Flexibilidad horaria.
  - Flexibilidad de entrada y salida
  - Teletrabajo.
  - Bolsa de horas
  - Ayudas económicas.
  - Servicios de apoyo (guardería, actividades, etc.).
  - Medidas de corresponsabilidad
  - Otras (indicar por favor cual)
9. ¿Consideras que tienes la adecuada información sobre las políticas y medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar que la normativa contempla? Como por ejemplo, medidas de flexibilidad horaria, medidas de flexibilidad en la relación laboral, medidas de flexibilización del lugar de trabajo o prestaciones sociales de la empresa. (marca una sola respuesta)
- Sí, todo el personal está informado.
  - No, no hay la adecuada información respecto a este tema.

10. ¿Crees que como organización, Alborai Art Studio se preocupa por identificar y atender las necesidades familiares y personales? (marca una sola respuesta)
- Sí, la conciliación es un tema estratégico.
- Solo parcialmente, depende de la persona y su puesto.
- No, solo a efectos de cumplir la normativa.
11. ¿Opinas que las medidas de conciliación se dirigen y las disfrutan por igual mujeres y hombres? (marca una sola respuesta)
- Sí, mujeres y hombres se acogen a ellas de igual forma.
- No, están enfocadas sólo a las mujeres.
- No, los hombres no las usan.

## Bloque 2. Desarrollo del trabajo

12. Indica tu nivel de formación: (marca cuál era tu nivel de formación al incorporarte a la empresa y en el momento actual)

	Al incorporarte en la organización	En el momento actual
Sin estudios		
Estudios primarios		
Estudios secundarios		
Formación profesional		
Nivel universitario		

13. ¿Tu titulación académica es superior a la requerida en el puesto que ocupas? (marca una sola respuesta)

- Si
- No

14. ¿Consideras adecuada la posibilidad de promoción de tu carrera profesional en la empresa? (marca una sola respuesta)

- Sí, creo que tengo oportunidades
- No, creo que hay pocas oportunidades.

15. Indica tu turno de trabajo... (marca tantas opciones como consideres necesario)

- Mañana
- Tarde
- Mañana y tarde

16. El desarrollo habitual de tu trabajo... (marca la opción que más se acerque a tu situación)

	Sí	No	A veces
Requiere movilidad			
Requiere flexibilidad horaria			
Requiere disponibilidad fuera del horario de trabajo			
Requiere reuniones o viajes fuera de horario			

17. Si el desarrollo de tu trabajo requiriese alguno de los supuestos anteriores, ¿podrías realizarlo? (marca una sola respuesta)

- Sí, puedo compaginarlo
- No, tendría que renunciar a ese tipo de trabajo

18. ¿Tu situación familiar/personal te limitaría a trabajar en algún turno concreto? (marca una sola respuesta)
- Sí, mi responsabilidad familiar no me permitiría otro turno distinto al actual
- Sí, no quiero cambiar a otro turno
- No, puedo organizar mi tiempo y adaptarme
19. ¿Has tenido que realizar alguna actividad de formación por tu cuenta desde que te incorporaste a la empresa? (marca una sola respuesta)
- Sí
- No
20. Si no has realizado actividades de formación, ¿por qué motivo principalmente ha sido? (marca tantas opciones como consideres necesario)
- Tengo los conocimientos adecuados para el desarrollo del puesto.
- Por problemas económicos (coste de la acción formativa).
- No me han facilitado en el trabajo el desarrollo de esta acción (horarios, turnos, etc.).
- Me era imposible compaginarlo con el trabajo y familia.

### Bloque 3. Percepción de igualdad entre mujeres y hombres

21. ¿Crees que, en términos generales, se dan las condiciones de igualdad de oportunidades y trato en Alborai Art Studio? (marca una sola opción)
- Sí
- No
22. ¿Cómo valoras la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Alborai Art Studio en relación con los siguientes procesos? (marca la opción que más se acerque a tu situación)

	Es más fácil para las mujeres	Es igual para mujeres y hombres	Es más fácil para los hombres
Acceso a puestos de trabajo			
Promoción a otros puestos de trabajo			
Participación en actividades formativas			
Participación en actividades diversas			
Petición de vacaciones			

23. ¿Cuál es tu opinión en relación con que las siguientes circunstancias dificulten o frenen a las mujeres a la hora de acceder y permanecer en el mercado laboral? (marca la opción que más se acerque a tu situación)

	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
La maternidad				
La menor valoración que reciben las mujeres en el mercado laboral				
El tipo de trabajo que pueden desempeñar las mujeres				
El rechazo de las mujeres a desempeñar ciertos trabajos				
Las responsabilidades familiares y/o domésticas				
El ambiente hostil ante la presencia de mujeres en ciertos puestos de trabajo				
El machismo en la sociedad en general				

24. Cómo valoras las siguientes afirmaciones sobre la organización de la jornada laboral y la dedicación al trabajo: (marca la opción que más se acerque a tu situación)

	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
Se organiza el trabajo teniendo en cuenta las necesidades de conciliación de hombres y mujeres.				
Tengo una jornada laboral muy amplia, lo que me dificulta sacar tiempo para atender otras responsabilidades importantes				
Los hombres tienen más capacidad de liderazgo				
A las mujeres les cuesta más ejercer un liderazgo adecuado				
Las mujeres son más ordenadas y planifican mejor				
Las mujeres cobran lo mismo que los hombres en la empresa				
Las mujeres tienen dificultades para realizar trabajos fuera del horario establecido (horas extras, viajes, reuniones, etc.)				
Los hombres tienen dificultades para realizar trabajos fuera del horario establecido (horas extras, viajes, reuniones, etc.)				

25. ¿Qué opinas sobre la situación de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa? (marca una sola respuesta)

- Es un tema que apenas se da en la empresa.
- Hay casos, pero no se denuncian.
- No hay información/formación para detectar estos casos.

26. ¿Cómo valoras la actitud de la empresa ante las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo? (marca una sola respuesta)

- Hay una creciente preocupación
- No se presta atención
- Está preparada y cuenta con los mecanismos adecuados para actuar

27. En tu opinión, ¿qué utilidad puede tener para la empresa la implantación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres? (marca la opción que más se acerque a tu situación)

	Muy útil	Bastante útil	Poco útil	Nada útil
Favorecer un mejor aprovechamiento laboral de todas las personas				
Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en determinados servicios				
Mejorar el clima laboral				
Sensibilizar respecto a la igualdad de mujeres y hombres				
Motivar al personal para participar en la formación, promoción, etc.				
Facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral personal				
Combatir situaciones discriminatorias o desigualdades				
Dar una imagen más moderna y competitiva de la administración provincial				

28. ¿Consideras que en el lenguaje y comunicación interna de la empresa se utiliza un lenguaje no sexista, que evite los estereotipos de género, roles sexistas o discriminación? (marca una sola respuesta)

- Sí, se realiza un uso del lenguaje no sexista.
- Considero que se realizan intentos y acciones para conseguir un uso del lenguaje no sexista, pero todavía no se ha conseguido
- No, existen contenidos con lenguaje sexista.

29. ¿Tienes alguna necesidad o sugerencia específica que crees que debería recogerse en el Plan de Igualdad? (pregunta abierta)

**Toda la información que se recopile de la empresa, las respuestas a la encuesta y opiniones vertidas en las entrevistas, así como su análisis y presentación, será tratada de forma anónima y confidencial, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Europeo de Protección de Datos**



## Anexo 3. Fichas acciones

### Eje 1. Presencia equilibrada de mujeres y hombres

<b>Acción</b>	Crear un procedimiento de selección (reclutamiento de candidaturas, selección, modelo de entrevista) desde la perspectiva de género					<b>Código</b>	1.1.1		
<b>Objetivo General</b>	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres por departamentos y cargos								
<b>Objetivo Específico 1.1</b>	Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección y contratación								
<b>OBJETIVO DE LA ACCIÓN</b>									
Crear un procedimiento de selección de personal, en la selección de candidaturas y en el modelo de entrevistas, que garantice la no discriminación por razón de sexo y la igualdad de trato entre mujeres y hombres.									
<b>Grupo Objetivo</b>	Todo el personal de Alborai Art Studio								
<b>PRINCIPALES ACTIVIDADES</b>									
Actividades a desarrollar	2020	2021	2022	2023	2024	Indicadores de ejecución	Indicadores de resultado	Responsable o ejecutor	
Introducción del currículum ciego (sin nombre, edad y fotografía) en la fase de selección de candidaturas	x	x	x	x	x	Currículum ciego implementado	Número de candidaturas seleccionadas desagregado por sexo	Recursos humanos	

Crear un modelo de entrevistas de personal en el que se utilicen criterios objetivos que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género que garanticen una selección igualitaria	x	x	x	x	x	Modelo de entrevista de personal implementado	Revisión entrevistas realizadas aplicando el modelo de entrevista igualitario	<b>Recursos humanos y Comité de Igualdad</b>
Uso de lenguaje no sexista de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para los procesos de selección	x	x	x	x	x	Ofertas de empleo publicadas con un uso de lenguaje no sexista	Ofertas de empleo revisadas desde la perspectiva de género	<b>Recursos humanos y Comité de Igualdad</b>
Revisar el procedimiento de selección desde la perspectiva de género		x		x		Procedimientos de selección iniciados	Procedimiento de selección revisados	<b>Recursos humanos y Comité de Igualdad</b>

<b>Acción</b>	<b>Formar al personal responsable de la selección en materia de igualdad y en la aplicación del procedimiento de selección</b>	<b>Código</b>	<b>1.1.2</b>
<b>Objetivo General</b>	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres por departamentos y cargos		
<b>Objetivo Específico 1.1</b>	Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección y contratación.		

### OBJETIVO DE LA ACCIÓN

Formar al responsable de la selección de personal para garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la aplicación del procedimiento de selección de personal desde la perspectiva de género.

<b>Grupo Objetivo</b>	Responsables selección de personal de Alborai Art Studio
-----------------------	--

### PRINCIPALES ACTIVIDADES

Actividades a desarrollar	2020	2021	2022	2023	2024	Indicadores de ejecución	Indicadores de resultado	Responsable o ejecutor
Formación del personal responsable de la aplicación del procedimiento de selección en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres		x	x	x	x	Curso de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en materia de selección	Personal respnsable de selección que ha recibido el curso	<b>Recursos humanos y Comité de Igualdad</b>

<b>Acción</b>	<b>Disponer de información estadística desagregada por sexo de las personas inscritas en las ofertas de empleo publicadas</b>	<b>Código</b>	<b>1.1.3</b>
<b>Objetivo General</b>	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres por departamentos y cargos		
<b>Objetivo Específico 1.1</b>	Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección y contratación.		

### OBJETIVO DE LA ACCIÓN

Recopilar la información estadística desagregada por sexo de las personas que se inscriben en las ofertas de empleo de la empresa, de manera que se pueda analizar si se produce algún desequilibrio en el número de ofertas recibidas por sexo.

<b>Grupo Objetivo</b>	Candidatos y candidatas para incorporarse a la empresa
-----------------------	--

### PRINCIPALES ACTIVIDADES

Actividades a desarrollar	2020	2021	2022	2023	2024	Indicadores de ejecución	Indicadores de resultado	Responsable o ejecutor
Publicación de ofertas de empleo de la empresa en su página web y/o plataforma de empleo	x	x	x	x	x	Número de ofertas publicadas en la página web de la empresa y/o plataforma de empleo	Número de ofertas publicadas en la página web de la empresa y/o plataforma de empleo	<b>Recursos humanos y Comité de Igualdad</b>
Informatización del número de ofertas recibidas desagregada por sexo		x	x	x	x	Clasificación de las ofertas recibidas desagregadas por sexo	Número de ofertas recibidas por sexo y	<b>Recursos humanos y</b>

							puesto de trabajo al que aplican	Comité de Igualdad
--	--	--	--	--	--	--	----------------------------------	--------------------

<b>Acción</b>	Implementar medidas de acción positiva para el acceso de mujeres en aquellos puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas	<b>Código</b>	1.2.1
<b>Objetivo General</b>	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres por departamentos y cargos		
<b>Objetivo Específico 1.2</b>	Reducir/eliminar la segregación horizontal así como las discriminaciones y desigualdades derivadas.		

**OBJETIVO DE LA ACCIÓN**

En los procesos de selección con igualdad de méritos se priorizará en la selección al sexo menos representado, lo que permitirá reducir la segregación horizontal.

<b>Grupo Objetivo</b>	Todo el personal de Alborai Art Studio
-----------------------	--

**PRINCIPALES ACTIVIDADES**

Actividades a desarrollar	2020	2021	2022	2023	2024	Indicadores de ejecución	Indicadores de resultado	Responsable o ejecutor
Medidas de acción positiva para el acceso de mujeres en el departamento técnico	x	x	x	x	x	Número y porcentaje de mujeres que acceden al departamento técnico	Reducción brecha segregación horizontal en el departamento técnico	<b>Recursos humanos y Comité de Igualdad</b>

--

<b>Acción</b>	Elaboración de un informe que recoja los movimientos de promoción profesional de la plantilla	<b>Código</b>	1.3.1
<b>Objetivo General</b>	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres por departamentos y cargos		
<b>Objetivo Específico 1.3</b>	Asegurar en los procesos de consolidación y promoción de la empresa la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.		

**OBJETIVO DE LA ACCIÓN**

Conocer el número de promociones profesionales desagregado por sexo que se producen en la empresa.

<b>Grupo Objetivo</b>	Todo el personal de Alboraiá Art Studio
-----------------------	---

**PRINCIPALES ACTIVIDADES**

Actividades a desarrollar	2020	2021	2022	2023	2024	Indicadores de ejecución	Indicadores de resultado	Responsable o ejecutor
Realización de informe de promoción profesional de la plantilla	x	x	x	x	x	Informe realizado	Brecha en la promoción profesional identificada	<b>Recursos humanos y Comité de Igualdad</b>

--

<b>Acción</b>	<b>Implementar medidas de flexibilidad formativa para la mejora de la capacitación</b>	<b>Código</b>	<b>1.3.2</b>
<b>Objetivo General</b>	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres por departamentos y cargos		
<b>Objetivo Específico 1.3</b>	Asegurar en los procesos de consolidación y promoción de la empresa la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.		

### OBJETIVO DE LA ACCIÓN

Implementar medidas de flexibilidad similares a las de conciliación personal, familiar y laboral, que garanticen la formación en cualquier materia encaminada a la mejora de la capacitación y las competencias profesionales de los y las empleadas.

<b>Grupo Objetivo</b>	Todo el personal de Alborai Art Studio
-----------------------	--

### PRINCIPALES ACTIVIDADES

Actividades a desarrollar	2020	2021	2022	2023	2024	Indicadores de ejecución	Indicadores de resultado	Responsable o ejecutor
Implementar medidas de flexibilidad similares a las de conciliación personal, familiar y laboral, que garanticen la formación en cualquier materia encaminada a la mejora de la capacitación y las competencias profesionales de los y las empleadas.		x		x		Medidas acordadas y seguimiento del uso de las mismas	Mejora de la capacitación del personal	<b>Recursos humanos y Comité de Igualdad</b>

--

<b>Acción</b>	<b>Implementar medidas de acción postiva hacia las mujeres en caso de empate en procesos de promoción a cargos de responsabilidad</b>	<b>Código</b>	<b>1.4.1</b>
<b>Objetivo General</b>	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres por departamentos y cargos		
<b>Objetivo Específico 1.4</b>	Reducir/eliminar la segregación vertical así como las dicriminaciones y desigualdades derivadas		

**OBJETIVO DE LA ACCIÓN**

En los procesos de selección para puestos de responsabilidad, se establecerá la medida de acción positiva de que, a igualdad e idoneidad de condiciones y competencia, accederá la persona del sexo menos representado.

<b>Grupo Objetivo</b>	Todo el personal de Alboraiá Art Studio
-----------------------	---

**PRINCIPALES ACTIVIDADES**

Actividades a desarrollar	2020	2021	2022	2023	2024	Indicadores de ejecución	Indicadores de resultado	Responsable o ejecutor
En los procesos de selección para puestos de responsabilidad, se establecerá la medida de acción positiva de que, a igualdad e idoneidad de condiciones y competencia, accederá la persona del sexo menos representado.		x	x	x	x	Medidas acordadas y seguimiento de las mismas	Brecha segregación vertical reducida	<b>Recursos humanos y Comité de Igualdad</b>



## Eje 2. Equilibrio retributivo

<b>Acción</b>	<b>Desarrollar un sistema de información salarial de la plantilla desagregado por sexo</b>	<b>Código</b>	<b>2.1.1</b>					
<b>Objetivo General</b>	Garantizar el equilibrio retributivo y la igualdad de trato en el ámbito laboral ante situaciones iguales y con trabajos de igual valor							
<b>Objetivo Específico 2.1</b>	Vigilar, identificar y eliminar brechas salariales de género							
<b>OBJETIVO DE LA ACCIÓN</b>								
Establecer mecanismos de recogida y sistematización de datos desagregados por sexo de la plantilla por departamento, categoría laboral, salario y complemento salarial.								
<b>Grupo Objetivo</b>	Todo el personal de Alborai Art Studio							
<b>PRINCIPALES ACTIVIDADES</b>								
<b>Actividades a desarrollar</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Indicadores de ejecución</b>	<b>Indicadores de resultado</b>	<b>Responsable o ejecutor</b>
Informatización de datos salariales desagregado por sexo	x	x	x	x	x	Datos salariales recopilados	Informatización de los datos	<b>Recursos humanos y</b>

								<b>Comité de Igualdad</b>
Realización anual de análisis estadísticos sobre retribuciones de mujeres y hombres de la plantilla, por departamento y categoría profesional.		x	x	x	x	Informe anual realizado	Brecha salarial identificada	<b>Recursos humanos y Comité de Igualdad</b>
Realización anual de análisis estadísticos sobre retribuciones de mujeres y hombres de la plantilla, por salario y complemento salarial.		x	x	x	x	Informe anual realizado	Brecha salarial identificada	<b>Recursos humanos y Comité de Igualdad</b>

### Eje 3. Medidas de conciliación y corresponsabilidad

<b>Acción</b>	<b>Establecer medidas de flexibilidad para el personal con hijos/as menores a su cargo</b>	<b>Código</b>	<b>3.1.1</b>
<b>Objetivo General</b>	Potenciar y facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a todas las empleadas y empleados.		
<b>Objetivo Específico 3.1</b>	Diseñar una política de conciliación y corresponsabilidad para la plantilla		

#### OBJETIVO DE LA ACCIÓN

En la planificación de las combos semanales se priorizará la elección del día de doble turno para aquellas personas con hijos/as menores a su cargo.

**Grupo Objetivo** Todo el personal de Alborai Art Studio

### PRINCIPALES ACTIVIDADES

Actividades a desarrollar	2020	2021	2022	2023	2024	Indicadores de ejecución	Indicadores de resultado	Responsable o ejecutor
En la planificación de las combos semanales se priorizará la elección del día de doble turno para aquellas personas con hijos/as menores a su cargo.	x	x	x	x	x	Planificaciones combos semanales	Flexibilidad horaria disfrutada por personal con hijos/as a su cargo desagregado por sexo	<b>Recursos humanos y Comité de Igualdad</b>

**Acción**

**Recoger la satisfacción y sugerencias de la plantilla sobre medidas de conciliación**

**Código**

**3.1.2**

**Objetivo General**

Potenciar y facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a todas las empleadas y empleados.

**Objetivo Específico  
3.1**

Diseñar una política de conciliación y corresponsabilidad para la plantilla

### OBJETIVO DE LA ACCIÓN

Elaborar y distribuir una encuesta de valoración de las medidas existentes así como recoger las sugerencias de la plantilla.

**Grupo Objetivo** Todo el personal de Alborai Art Studio

### PRINCIPALES ACTIVIDADES

Actividades a desarrollar	2020	2021	2022	2023	2024	Indicadores de ejecución	Indicadores de resultado	Responsable o ejecutor
Encuesta de satisfacción sobre las medidas de conciliación pactadas, y sugerencias de conciliación del personal	x	x	x	x	x	Encuesta de satisfacción distribuida	Encuestas de satisfacción recibidas por sexo	Comité de Igualdad
Evaluar la posibilidad de corregir las medidas ya existentes en función de los resultados de las encuestas, así como de incorporar las medidas sugeridas por la plantilla	x	x	x	x	x	Análisis de resultados de la encuesta de satisfacción	Corrección/incorporación de medidas de conciliación	Recursos humanos y Comité de Igualdad

<b>Acción</b>	<b>Diseño de una estrategia de comunicación interna sobre las políticas de conciliación y corresponsabilidad</b>	<b>Código</b>	<b>3.2.1</b>
<b>Objetivo General</b>	Potenciar y facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a todas las empleadas y empleados.		
<b>Objetivo Específico 3.2</b>	Formar a la plantilla sobre la posibilidad de uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes		

### OBJETIVO DE LA ACCIÓN

Diseño de una estrategia de comunicación interna que informe a empleados y empleadas sobre las políticas de conciliación y corresponsabilidad que ampara la ley, así como las propias pactadas en la empresa.

#### Grupo Objetivo

Todo el personal de Alborai Art Studio

### PRINCIPALES ACTIVIDADES

Actividades a desarrollar	2020	2021	2022	2023	2024	Indicadores de ejecución	Indicadores de resultado	Responsable o ejecutor
Recopilar información sobre conciliación y corresponsabilidad reconocidas por la Ley de Igualdad.	x	x	x	x	x	Ley de Igualdad consultada	Informe políticas de conciliación y corresponsabilidad	Recursos humanos y Comité de Igualdad
Diseño de una estrategia de comunicación interna acerca de las medidas de conciliación y corresponsabilidad a las que pueden acogerse.	x	x	x	x	x	Estrategia de comunicación interna diseñada	Encuesta medidas de conciliación y corresponsabilidad conocidas desgregada por sexo	Recursos humanos y Comité de Igualdad

## Eje 4. Formación en igualdad

<b>Acción</b>	Realización de una formación básica con perspectiva de género para todo el personal de la plantilla	<b>Código</b>	4.1.1					
<b>Objetivo General</b>	Impulsar una cultura de la empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas							
<b>Objetivo Específico 4.1</b>	Formar en igualdad de género a todo el personal y puestos de dirección de la empresa							
<b>OBJETIVO DE LA ACCIÓN</b>								
Impartir un curso en igualdad de oportunidades y trato básico para todo el personal de la empresa, incluidos los puestos de dirección.								
<b>Grupo Objetivo</b>	Todo el personal de Alborai Art Studio							
<b>PRINCIPALES ACTIVIDADES</b>								
Actividades a desarrollar	2020	2021	2022	2023	2024	Indicadores de ejecución	Indicadores de resultado	Responsable o ejecutor
Curso de igualdad de oportunidades y trato básico para todo el personal de la empresa, incluidos los puestos de dirección.	x	x	x	x	x	Curso de igualdad impartido	Encuesta satisfacción curso de igualdad desagregado por sexo	<b>Recursos humanos y Comité de Igualdad</b>

<b>Acción</b>	<b>Desarrollar acciones de sensibilización e información sobre igualdad</b>	<b>Código</b>	<b>4.1.2</b>
<b>Objetivo General</b>	Impulsar una cultura de la empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas		
<b>Objetivo Específico 4.1</b>	Formar en igualdad de género a todo el personal y puestos de dirección de la empresa		

#### OBJETIVO DE LA ACCIÓN

Desarrollar acciones de sensibilización e información sobre la necesidad de avanzar en la aplicación del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

<b>Grupo Objetivo</b>	Todo el personal de Alborai Art Studio
-----------------------	--

#### PRINCIPALES ACTIVIDADES

Actividades a desarrollar	2020	2021	2022	2023	2024	Indicadores de ejecución	Indicadores de resultado	Responsable o ejecutor
Acciones de sensibilización e información sobre la necesidad de avanzar en la aplicación del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	x	x	x	x	x	Acciones de sensibilización e información realizadas	Asistencia acciones de sensibilización e información desagregada por sexo	<b>Recursos humanos y Comité de Igualdad</b>

## Eje 5. Comunicación en igualdad

<b>Acción</b>	Elaborar un protocolo de comunicación interna donde se establezca el procedimiento para comunicarse de manera inclusiva y exenta de estereotipos sexistas entre departamentos y responsables					<b>Código</b>	5.1.1		
<b>Objetivo General</b>	Implantar en la empresa el uso efectivo de la comunicación igualitaria tanto en el interior de la empresa como hacia fuera								
<b>Objetivo Específico 5.1</b>	Garantizar una comunicación igualitaria interna inclusiva y exenta de estereotipos sexistas								
<b>OBJETIVO DE LA ACCIÓN</b>									
Elaborar un protocolo de comunicación interna que garantice el uso de un lenguaje no sexista en las comunicaciones entre departamentos, responsables y personal de la empresa.									
<b>Grupo Objetivo</b>	Todo el personal de Alborai Art Studio								
<b>PRINCIPALES ACTIVIDADES</b>									
Actividades a desarrollar	2020	2021	2022	2023	2024	Indicadores de ejecución	Indicadores de resultado	Responsable o ejecutor	
Elaborar un protocolo de comunicación interna no sexista e inclusivo.	x	x	x	x	x	Acciones de sensibilización e información realizadas	Asistencia acciones de sensibilización e información desagregada por sexo	Recursos humanos y Comité de Igualdad	



<b>Acción</b>	Elaborar un protocolo de comunicación interna donde se establezca el procedimiento para comunicarse de manera inclusiva y exenta de estereotipos sexistas entre departamentos y responsables	<b>Código</b>	5.2.1
<b>Objetivo General</b>	Implantar en la empresa el uso efectivo de la comunicación igualitaria tanto en el interior de la empresa como hacia fuera		
<b>Objetivo Específico 5.2</b>	Garantizar una comunicación igualitaria externa inclusiva y exenta de estereotipos sexistas		

#### OBJETIVO DE LA ACCIÓN

Elaborar un protocolo de comunicación externa que garantice el uso de un lenguaje no sexista en las comunicaciones con clientes y proveedores.

<b>Grupo Objetivo</b>	Todo el personal de Alborai Art Studio
-----------------------	--

#### PRINCIPALES ACTIVIDADES

Actividades a desarrollar	2020	2021	2022	2023	2024	Indicadores de ejecución	Indicadores de resultado	Responsable o ejecutor
Elaborar un protocolo de comunicación externa no sexista e inclusivo.	x	x	x	x	x	Protocolo de comunicación externa no sexista e inclusivo creado	Comunicaciones con proveedores y clientes	Recursos humanos y Comité de Igualdad
Revisar y corregir, si es necesario, el lenguaje de la página web para que no contenga términos sexistas.	x	x	x	x	x	Revisión contenido de la página web	Correcciones contenido página web	Comité de Igualdad

Mantener durante la vigencia del plan el logo y lema para exteriorizar los valores que en materia de igualdad posee la empresa	x	x	x	x	x	Incluir el logo y lema igualdad de la empresa en página web y comunicaciones con clientes y proveedores	Comunicaciones con proveedores y clientes con logo y lema incluido	<b>Comité de Igualdad</b>
--	---	---	---	---	---	---	--	---------------------------

### Eje 6. Salud laboral desde perspectiva de género y violencia de género

<b>Acción</b>	Revisar el Plan de Riesgos Laborales y el Plan de Emergencias e introducir la perspectiva de género en su aplicación	<b>Código</b>	6.1.1
<b>Objetivo General</b>	Propiciar un entorno laboral adecuado a las condiciones de trabajo de las personas, y promover acciones de prevención y respuesta frente a la violencia de género		
<b>Objetivo Específico 6.1</b>	Introducir la perspectiva de género en la aplicación del Plan de Riesgos Laborales y Plan de Emergencia		
<b>OBJETIVO DE LA ACCIÓN</b>			
Introducir en el Plan de Riesgos Laborales y el Plan de Emergencias la perspectiva de género.			
<b>Grupo Objetivo</b>	Todo el personal de Alborai Art Studio		
<b>PRINCIPALES ACTIVIDADES</b>			

Actividades a desarrollar	2020	2021	2022	2023	2024	Indicadores de ejecución	Indicadores de resultado	Responsable o ejecutor
Introducir la perspectiva de género en el Plan de Riesgos Laborales y el Plan de Emergencias	x	x	x	x	x	Revisión del Plan de Riesgos Laborales y el Plan de Emergencias	Introducción de perspectiva de género en el Plan de Riesgos Laborales y el Plan de Emergencias	<b>Recursos humanos</b>

<b>Acción</b>	<b>Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género</b>	<b>Código</b>	<b>6.2.1</b>
<b>Objetivo General</b>	Propiciar un entorno laboral adecuado a las condiciones de trabajo de las personas, y promover acciones de prevención y respuesta frente a la violencia de género		
<b>Objetivo Específico 6.2</b>	Promover acciones de prevención y mejorar la respuesta de la organización frente a la violencia de género.		
<b>OBJETIVO DE LA ACCIÓN</b>			
Mejorar la respuesta de la empresa frente a la violencia de género informando a su plantilla acerca de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.			
<b>Grupo Objetivo</b>	Todo el personal de Alborai Art Studio		
<b>PRINCIPALES ACTIVIDADES</b>			

Actividades a desarrollar	2020	2021	2022	2023	2024	Indicadores de ejecución	Indicadores de resultado	Responsable o ejecutor
Diseño estrategia comunicación interna acerca derechos laborales mujeres víctimas de violencia de género		x	x	x	x	Estrategia de comunicación creada	Estrategia de comunicación difundida	<b>Recursos humanos y Comité de Igualdad</b>

## Anexo 4. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

### **I.- INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO**

El acoso sexual y acoso por razón de sexo supone la vulneración del derecho fundamental de las personas a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad, y, especialmente, a la no discriminación por razón de sexo y a la salud y la seguridad en el trabajo.

La proyección en el ámbito laboral del principio de igualdad y de la prohibición de discriminación recogido en diversos artículos de la Constitución Española (1.1; 9.2; 10.1; 14; 18.1; 35.1; y 53.2), se traduce en el reconocimiento del derecho de las personas trabajadoras a “no ser discriminadas para el empleo o una vez empleadas” (art. 4. 2.c Estatuto de los Trabajadores), y “a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (art. 14.i Estatuto Básico del Empleado Público), así como en el deber correlativo que tiene la entidad empleadora de preservar ese derecho.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, que son tipologías de las diversas situaciones de discriminación, genera un riesgo psicosocial que afecta a las condiciones de trabajo, al rendimiento laboral, y tiene un efecto negativo sobre la salud de la persona que lo padece. Además, estos tipos de acoso se enmarcan como conductas contrarias al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH). En este sentido, las consecuencias de las conductas de acoso se dan a tres niveles:

### Persona acosada

- Genera sentimientos de culpa en la persona que lo sufre, afecta a la imagen que tiene de sí misma, minando su autoestima y bloqueando su capacidad para relacionarse saludablemente con otras personas.
- Fuente de estrés, que provoca ansiedad, depresión, insomnio, cansancio y otras alteraciones físicas de la salud.
- El desgaste de la salud se traduce en un deterioro del desempeño en el trabajo, una menor productividad, e incluso absentismo causado por los trastornos de salud.
- Puede provocar hasta el abandono del puesto de trabajo, para no tener que enfrentarse a un hostigamiento diario.

### Empresa

- La menor productividad o el absentismo de la/s víctima/s supone una menor productividad de la organización, a lo que hay que añadir los costes del reemplazo de personal ocasionado por el absentismo y el abandono del puesto de trabajo.
- Se genera un ambiente de trabajo tenso y hostil, que afecta negativamente a la motivación de todo el personal, no solo la persona acosada, sino las que testifican o conoce la existencia de dicho comportamiento, lo que deriva en un detrimento de la rentabilidad de la organización.
- Se ve afectada negativamente la imagen de la organización, lo que impacta en su reputación y legitimidad de actuación.
- La organización tiene la responsabilidad de garantizar un entorno laboral seguro y saludable libre de acoso, por lo que, de producirse situaciones de acoso, se vería también obligada a pagar indemnizaciones por incumplimiento de la normativa.

### Sociedad

- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen costes en el sistema de salud, la seguridad social, el sistema judicial, las políticas sociales, etc.
- La pervivencia de esta forma de violencia supone el menoscabo de valores como la igualdad, la democracia y la justicia social.

La gravedad de las conductas de acoso sexual o por razón de sexo, así como los graves perjuicios que provocan en las personas, organizaciones y en la sociedad, hacen necesario desarrollar actuaciones para erradicar las situaciones de acoso, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea, nacional y local.

### Normativa europea básica:

- Recomendación del Consejo CEE de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo y el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual.
- Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre, en la que se solicita de los Estados miembros que, con el objetivo de luchar contra el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo, revisen su legislación vigente y, en su caso la complementen.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que ofrece una definición de acoso sexual y por razón de sexo, las considera como prácticas discriminatorias y establece que deben sancionarse de manera adecuada, proporcional y disuasoria.

## Normativa estatal:

- La Constitución Española en los artículos 1.1; 9.2; 10.1; 14; 18.1; 35.1; y 53.2, reconoce principios relativos a la protección de los derechos de las personas como ciudadanos y ciudadanas y como personas trabajadoras ante situaciones relativas a la discriminación en el ámbito laboral.
- El texto refundido del Estatuto de los trabajadores reconoce como derecho básico de los trabajadores y las trabajadoras en el art. 4.2 c) la no discriminación por razón de sexo; 4.2 d) "su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales"; 4.3 e) el "respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección (...) frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo". En relación con la persona acosadora, el art. 54.2 c) establece que será motivo de despido disciplinario "las ofensas verbales o físicas" a personal de la empresa; y art. 54.2 g) el acoso sexual o por razón de sexo.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales, establece que *"en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo"* y en el artículo 16 dispone la obligación de realizar planes de prevención de riesgos laborales, así como su evaluación.
- El Código Penal, artículo 184, establece penas para el delito de acoso sexual, que, dependiendo de la gravedad, de si existe o no una relación jerárquica entre la persona que acosa y la víctima del acoso, o una situación de especial vulnerabilidad de la víctima, podrán oscilar entre la pena de multa, arresto, e incluso prisión de seis meses a un año.
- El art. 8.13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, establece el acoso sexual como infracción muy grave en materia de relaciones laborales. El art. 8.12 sanciona de igual forma las decisiones unilaterales discriminatorias por parte del empresario y el art. 8.11 los actos contrarios al respeto de la dignidad del trabajador.
- De forma específica, La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 48 establece una serie de medidas específicas que deben promover las organizaciones 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".*

## Normativa autonómica

- La Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana en su capítulo III Igualdad en el ámbito laboral, artículo 23 "El acoso sexual":

Este protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo surge con la voluntad de prevenir, visibilizar y, en su caso, actuar contra los posibles comportamientos que puedan transgredir la dignidad, consideración y respeto del personal de la Diputación de Albacete, considerando los derechos fundamentales, las normas

constitucionales y laborales relativas a los principios relacionados con la igualdad entre las personas.

## II.- OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

Los principales objetivos del presente protocolo son:

- Definir los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, y dar pautas para su identificación, a fin de facilitar al personal de esta Administración, el reconocimiento de cualquiera de estas situaciones y crear un marco que garantice la protección de las trabajadoras y los trabajadores frente a estas situaciones.
- Adoptar las medidas necesarias para prevenir cualquier situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo y minimizar sus consecuencias.
- Establecer un procedimiento de actuación (Protocolo), que permita investigar, mediar y, en su caso sancionar, las posibles situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo al que pueda acudir el personal que se vea inmerso en alguna de estas situaciones.

## III.- CONCEPTOS Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual y por razón de sexo presenta una complejidad en cuanto a sus manifestaciones y las relaciones de poder desequilibradas en las que se produce que dificultan su definición, ya que no se trata de una conducta concreta o fácil de reconocer sobre la que haya consenso.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece y define el acoso sexual y acoso por razón de sexo de la siguiente forma (artículo 7):

### **Acoso sexual:**

*“Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”*



### **Acoso por razón de sexo:**

*“Constituye 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”.*

### **Discriminación por razón de sexo:**

*“Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.*

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

En todo caso, la principal característica del acoso sexual o por razón de sexo es que es una conducta no deseada por la persona que la sufre. La atención sexual se convierte en acoso sexual, si continúa una vez que la trabajadora o el trabajador objeto de esta, ha indicado claramente que la rechaza o la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave.

Por ello, debe quedar claro que, conforme a la definición indicada y que se adopta en el presente Protocolo, el hecho de que la persona afectada se someta al acoso o no, no condiciona que el hecho sea calificado como tal, aunque hay que tener en cuenta que para que una conducta sea calificada como acoso sexual o por razón de sexo, es necesario que la trabajadora o el trabajador que lo sufre, ponga de manifiesto al acosador o a la acosadora que esta conducta es rechazada y que la considera ofensiva.

Se incluye a continuación una tabla orientativa que pretende facilitar el reconocimiento del tipo de acoso en función de la conducta expresada en el ámbito laboral:

<p><b>Acoso leve</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chistes de contenido sexual (*).</li> <li>• Piropos, comentarios sexuales sobre algún trabajador o trabajadora (*).</li> <li>• Pedir reiteradamente citas (*).</li> <li>• Acercamiento excesivo (*).</li> <li>• Hacer gestos y miradas insinuantes (*).</li> <li>• Valoración sobre el aspecto físico de alguien o comentarios sobre su condición sexual.</li> <li>• Observaciones peyorativas sobre las mujeres o sobre los hombres en general.</li> <li>• Realización de sonidos, gestos o movimientos obscenos.</li> <li>• Material sexual: protector de pantalla con contenido sexual; mostrar, buscar o exponer material de este contenido en Internet o enviar e-mail o carta con dicho contenido; realizar, exhibir dibujos degradantes desde el punto de vista sexual, exponer posters con connotaciones sexuales, etc.</li> </ul>
<p><b>Acoso grave</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer preguntas sobre la vida sexual.</li> <li>• Hacer insinuaciones sexuales.</li> <li>• Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.</li> <li>• Presionar para mantener relaciones sexuales después de una ruptura sentimental con un compañero o una compañera.</li> <li>• Decisiones u órdenes vejatorias o sexistas de un superior</li> <li>• Difusión de rumores con connotación sexual.</li> <li>• Llamadas telefónicas de carácter ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.</li> <li>• Vigilancia continuada, clandestina y/o extrema de una persona que atente a su dignidad.</li> </ul>
<p><b>Acoso muy grave</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abrazos y/o besos no deseados (*).</li> <li>• Dificultar el movimiento de una persona buscando el contacto físico.</li> <li>• Tocamientos, pellizcos,... (*).</li> <li>• Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o mediante amenazas de empeoramiento de las condiciones de trabajo (*).</li> <li>• Cualquier tipo de chantaje sexual.</li> <li>• Realizar actos sexuales bajo presión de despido (*).</li> <li>• Asalto Sexual (*).</li> <li>• Amenazas de represalia después de negarse a acceder a alguna de las insinuaciones sexuales.</li> <li>• Cualquier tipo de agresión sexual o física de las tipificadas como tal en nuestro Código Penal</li> <li>• Las represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una queja, reclamación, denuncia, demanda, o recurso, de cualquier tipo por las conductas definidas en el presente Protocolo.</li> <li>• Creación de ambiente laboral discriminatorio, intimidatorio u hostil por razón de sexo.</li> </ul>

Clasificación operativa efectuada por el Instituto de la Mujer, en su estudio "El acoso sexual a las Mujeres en el ámbito Laboral" (abril 2006).

Será siempre considerado como agravante la situación de superioridad jerárquica.

#### IV.- PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

La empresa Alboraiia Art Studio declara que:

*“Todo el personal de su plantilla, tienen derecho a recibir un trato digno y respetable en el ámbito laboral, por lo que el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo se consideran unas conductas inaceptables en esta Institución y quedan expresamente prohibidas”.*

El desarrollo de este protocolo se realiza bajo los siguientes principios:

- Se reconoce que los comportamientos que puedan entrañar acoso sexual y por razón de sexo, son perjudiciales para las personas directamente afectadas, para el entorno global de la empresa, y para la sociedad en su conjunto.
- Se protege la dignidad de las personas afectadas con la obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, así como en los procedimientos que se inicien al efecto, según lo regulado en la Ley Orgánica 15/1999 de protección de datos de carácter personal y normativa derivada de la misma.

Todas las personas que intervengan en el proceso regulado en el presente Protocolo tendrán la obligación de guardar secreto de los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante la tramitación de este.

- Se actuará con agilidad, confidencialidad, credibilidad y se garantizarán y protegerán la intimidad, dignidad y salud física y psicológica de las personas objeto del acoso, de las personas denunciadas y de otras personas que puedan intervenir en el procedimiento en calidad de testigos.

Alboraiia Art Studio se compromete específicamente a realizar las siguientes acciones:

- Publicar y difundir el presente protocolo, y a velar por su cumplimiento, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización a todo el personal de Alboraiia Art Studio, al objeto de garantizar que toda persona

empleada de la empresa sea conocedora de los procedimientos del protocolo ante acoso sexual o por razón de sexo.

- Explicar las medidas previstas para los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo a todos los trabajadores y trabajadoras que actualmente desarrollen su actividad laboral en la empresa, así como a futuras incorporaciones, facilitando información sobre el derecho que les ampara de denunciar el acoso y solicitar la aplicación de este protocolo. Además, se garantizará en todo momento el derecho efectivo a invocar ese derecho y a iniciar los procedimientos establecidos en el protocolo.
- Investigar, denunciar, mediar y sancionar en su caso, conforme a los procedimientos formales de actuación establecidos en este protocolo y en la legislación vigente según los principios de celeridad, profesionalidad y sigilo, respecto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.
- Abordar de manera eficaz y preventiva las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que supongan un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras de Alboraiia Art Studio.
- Garantizar que todas las personas empleadas de Alboraiia Art Studio normalicen la no aceptación ni tolerancia a comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo, empleando los medios e instrumentos necesarios para su consecución.
- Modificar el presente Protocolo para la mejora de la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, en la medida que la práctica y evaluación de los sistemas que aquí se establecen se adecuen mejor en cada momento a la realidad concreta de Alboraiia Art Studio.
- Implantar medidas preventivas de acoso sexual y por razón de sexo, así como procedimientos de mediación para solventar los conflictos que pudieran surgir en esta materia. Para ello, siempre que sea posible, se facilitará apoyo y asistencia para solventar los conflictos de manera conciliadora y preventiva. Estos procedimientos no sustituyen, interrumpen, ni amplían los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente, y quedarán suspendidos en el

mismo momento en que se tenga noticia de la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.

## **V.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este protocolo será aplicable a todo el personal de Alboraiia Art Studio, así como la plantilla de actores y actrices que desarrollan su labor profesional con la empresa, ante los casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan, tanto en el lugar de trabajo habitual, como en todos aquellos eventos relacionados con el trabajo, incluyendo reuniones y acontecimientos sociales que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro o fuera de las instalaciones de Alboraiia Art Studio.

## **VI.- MEDIDAS PARA ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Las acciones que Alboraiia Art Studio puede emprender para erradicar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo son de dos tipos:

- Medidas de prevención: actuaciones que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad entre mujeres y hombres.
- Provisión de mecanismos de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral, que establezcan procedimientos y garantías para el tratamiento de las denuncias.

### **VI.1.- MEDIDAS PREVENTIVAS**

A fin de evitar la situación de acoso sexual o por razón de sexo entre el personal de Alboraiia Art Studio, será cometido del Comité de Igualdad llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- Difundir el posicionamiento de rechazo de Alboraiia Art Studio de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, entre las que se encuentran el acoso sexual y/o por razón de sexo, a través de los medios de comunicación internos.

Llevar a cabo actividades (jornadas, campañas publicitarias, etc.) orientadas a la formación y/o fortalecimiento de actitudes favorables a la igualdad entre mujeres y hombres.

- Difusión del Protocolo: Se potenciará la comunicación interna a través de todos los medios disponibles (intranet, folletos informativos, circulares, charlas, Web), con el fin de divulgar los principios rectores de este protocolo y el procedimiento a seguir para lograr la protección por parte de Alborai Art Studio y alcanzar una resolución de las posibles situaciones de acoso.
- Información y sensibilización: Se facilitará información específica sobre el contenido del presente Protocolo, así como de los derechos relativos a la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo a todo personal de nuevo ingreso, independientemente del tipo y duración de su contrato. Alborai Art Studio se asegurará de que todo el personal comprenda la gravedad del acoso sexual y/o por razón de sexo, y las medidas disciplinarias que se adoptarán contra la persona que acose, en aquellos casos en los que tras la correspondiente investigación resulte acreditado que el acoso se ha producido.

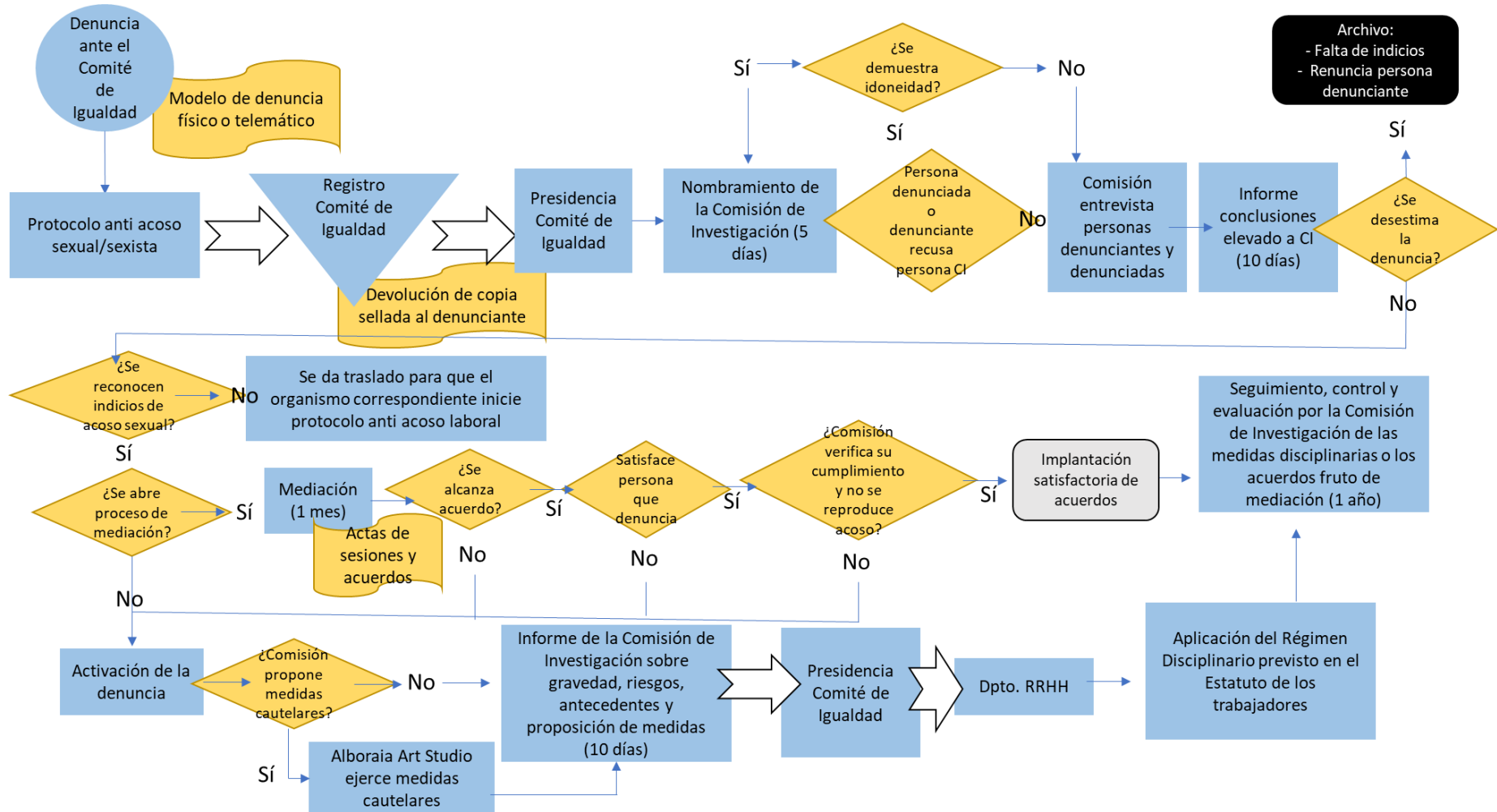
Será fundamental establecer un canal de consultas e información a la unidad de igualdad sobre la existencia del protocolo y sus procedimientos.

- Formación: Establecimiento de planes formativos sobre acoso sexual y por razón de sexo, así como de los procedimientos e implicaciones del protocolo. Formación específica para las personas integrantes del Comité de Igualdad susceptibles de conformar la Comisión de Investigación.
- Asesoramiento a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la manera en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.
- Diseño organizativo: Evaluar la organización y hacer recomendaciones sobre el diseño para que tienda a prevenir situaciones de acoso, así como fomentar un entorno laboral respetuoso. Por otro lado, se debe establecer un sistema de evaluación y control de riesgos que permita detectar conflictos con antelación. Se recomienda elaborar un código de conducta y buenas prácticas.

- Estadísticas: Elaboración de estadísticas de situaciones de acoso desagregada por sexo y que permitan detectar a nivel del empleado situaciones de riesgo mediante indicadores.

## **VI.2.- MECANISMO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO**

En el siguiente esquema se presenta el procedimiento de actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo:



Fuente: elaboración propia.



## **1. Inicio del proceso: denuncia**

La persona que considere que se encuentra en una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo deberá iniciar el proceso presentando una denuncia, conforme a un modelo que se adjunta como Anexo I de este protocolo, y que estará disponible en la intranet de la Diputación de Albacete. Además de las personas afectadas, y siempre con su autorización, podrán presentar esta denuncia personas que actúen en representación de esta, o cualquier persona empleada que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo. Se hace especial mención a las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso, y otros órganos relacionados con prevención de riesgos laborales.



**Es importante recordar que se debe adjuntar al modelo de denuncia todas las pruebas de la situación de acoso que se manifiesta.**

A petición del Comité de Igualdad también se podrá incoar el proceso, una vez que perciba en su cuadro de mando indicadores relativos a seguridad laboral reveladores de indicios de acoso (baja por incapacidad temporal, informes de gestión de la contribución profesional, índice de rotación elevado...).

La denuncia se presentará en la Unidad de Igualdad, que estará obligada a aceptar y devolver a la persona interesada una copia correctamente sellada y fechada, y trasladar otra copia a la Presidencia del Comité de Igualdad, en el plazo máximo de 5 días. En el caso de realizar el proceso a través de la intranet, la Unidad de Igualdad llevará a cabo los procedimientos telemáticos oportunos para realizar la correspondiente devolución de copia y envío.

Para garantizar la confidencialidad, los escritos de denuncia podrán presentarse en sobre cerrado, facilitándose en este caso, justificante de presentación o copia del escrito.

## **2. Nombramiento de la Comisión de Investigación**

Una vez que la Presidencia del Comité de Igualdad recibe la denuncia, en el plazo máximo de 7 días deberá nombrar la Comisión de Investigación que tiene como función investigar y mediar para la solución de los casos de acoso sexual

o por razón de sexo denunciados. Alborai Art Studio autorizará a las personas integrantes de la Comisión de Investigación la dedicación del tiempo necesario para investigar los hechos denunciados y para realizar la mediación entre las partes afectadas, cuando esto se considere oportuno.

Para la composición de la Comisión de Investigación, la Presidencia del Comité de Igualdad determinará, según turno y disponibilidad, a las personas integrantes para cada uno de los casos que se presenten, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Composición: 3 personas
  - Una de las personas actuará como Secretaría de la Comisión de Investigación, y deberá coincidir con la Secretaría del Comité de Igualdad.
  - Dos (2) personas del Comité de Igualdad. Se recomienda que una de estas personas represente a los departamentos de la empresa y la otra a las personas empleadas. Se buscará siempre que sea posible una participación equilibrada entre mujeres y hombres.
- Renuncia/recusación. Las personas propuestas como integrantes de la Comisión de Investigación deberán comunicar de a la Presidencia del Comité la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias para valorar su idoneidad:
  - Tener parentesco con la víctima del acoso o la persona que acosa.
  - Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas acosadas o acosadoras.
  - Estar propuesta como persona a testificar en la investigación del caso denunciado.
  - Vinculación laboral, en especial superioridad jerárquica.

Asimismo, las personas denunciantes y denunciadas podrán recusar a alguna o todas las personas componentes de la Comisión de Investigación cuando juzguen que concurren algunas de las circunstancias señaladas anteriormente.

Este procedimiento lo resolverá la Presidencia del Comité de Igualdad, si reconociera demostrada la falta de idoneidad de la Comisión de Investigación, tomándose un plazo máximo de siete días para nombrar

una Comisión de Investigación alternativa. Esta recusación podrá activarse hasta dos veces por las partes.

- Capacitación. Se deberá acreditar formación y/o capacitación en materia de igualdad de género para formar parte de la Comisión de Investigación y poder realizar las funciones atribuidas.

### **3. Investigación**

Constituida la Comisión de Investigación, se procederá a revisar toda la documentación aportada en la denuncia y realizar las entrevistas pertinentes con las respectivas personas implicadas para recabar exhaustivamente información. Las entrevistas se concertarán a través de la Secretaría del Comité con las siguientes partes:

- Con la persona denunciante para recabar toda la información sobre los hechos denunciados y los medios disponibles para acreditarlos. En particular, se pedirá información respecto a si hay personas que testifiquen y que puedan corroborar la veracidad de los hechos, así como si existen grabaciones, documentos, cartas, e-mail o mensajes al móvil con contenido sexual, u otro tipo de prueba, que complemente la denuncia. A esta entrevista podrá acudir la persona denunciante con una persona de su confianza (familiar, compañero o compañera de trabajo, representante sindical...).

Durante la entrevista se le podrá preguntar si ha observado algún otro comportamiento similar al que ha sufrido en su persona hacia otros compañeros u otras compañeras, si ha expresado de forma clara y abierta a la persona denunciada el rechazo hacia su conducta, y que la considera humillante y ofensiva, y se solicitará que explique como lo ha comunicado, y en caso de no haberlo hecho de forma expresa, se le invitará a hacerlo en ese momento.

Se informará a la posible víctima de acoso sobre sus derechos y los posibles medios de defensa previstos en la normativa vigente. Asimismo, se le comunicará que este procedimiento quedará automáticamente interrumpido en el caso que decida emprender las acciones previstas en la legislación laboral o presentar una querrela ante el juzgado de lo penal.

Por otro lado, será importante advertir que, si las pruebas aportadas o testimonios son falsos, se podrán adoptar las correspondientes medidas disciplinarias, y que la persona falsamente acusada podrá ejercer sus derechos de defensa.

Una vez realizadas las entrevistas a la persona denunciante, se recabarán los testimonios de las personas presentadas como testigos, en su caso, y se concertará una entrevista personal con la persona denunciada.

- A la persona denunciada por acoso sexual y/o por razón de sexo, se le informará en detalle de los hechos que han sido denunciados y que están siendo investigados. Se le solicitará que se pronuncie respecto a si son o no ciertos, así como también se le informará de su derecho a exponer lo que estime conveniente para aclarar la situación. Igualmente, la persona denunciada podrá presentar las pruebas (documentos, mensajes, testificales, etc.), que apoyen su declaración, y podrá tener en todo el procedimiento la asistencia de alguien de su confianza (familiar, compañero o compañera de trabajo, representante sindical...).

Durante la entrevista se le informará de las medidas disciplinarias que se pudieran adoptar, en caso de que quede acreditado que el acoso sexual o el acoso por razón de sexo se ha producido.

- Con la persona responsable del departamento en el que trabaja la presunta víctima y con el servicio de prevención de riesgos laborales. El objetivo de estas entrevistas es abordar los antecedentes de la situación que se trata, así como la afección psicosocial que le haya podido ocasionar. Para ello, se le solicitará un informe sobre el entorno de trabajo de la persona denunciante.



**Las personas interesadas en el caso podrán en cualquier momento de la investigación realizar alegaciones y aportar documentos u otros elementos de prueba para tener en cuenta por la Comisión de**

Una vez recabados todos los datos y los hechos que atañen a la situación denunciada, la Comisión de Investigación analizará de manera colegiada la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Para llevar a cabo el conjunto de la investigación se aconseja un plazo de 20 días laborables. Este podrá extenderse por la cantidad de entrevistas y la

dificultad de concertar las mismas. En cualquier caso, esa dilatación no deberá nunca menoscabar los derechos de la persona denunciante.

#### **4. Realización del informe**

La Comisión de investigación redactará un informe argumentado para el Comité de Igualdad sus conclusiones sobre si los hechos denunciados son ciertos y, si pueden a su juicio ser considerados o no como acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, describirá las pruebas presentadas y propondrá la calificación de estos como acoso leve, grave o muy grave, teniendo en cuenta, además, si han concurrido o no en el caso investigado las siguientes circunstancias agravantes:

- Reincidencia en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad o se encuentre en una situación de especial vulnerabilidad.
- Que la víctima haya sufrido alternaciones psicológicas derivadas del hecho y acreditadas por un especialista.
- Que la víctima esté en periodo de prueba, tenga un contrato en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con objeto de evitar o entorpecer la investigación.
- Que la víctima sea persona subordinada de la persona que acose.

El informe de valoración de la Comisión de investigación concluirá con alguna de las siguientes alternativas:

a) Archivo de la denuncia

El informe de la Comisión de Investigación podría concluir que se archivara la denuncia en los siguientes casos: i) Renuncia de la persona denunciante, ii) Falta de objeto o indicios insuficientes. En ambos casos tanto la persona denunciada como denunciante podrán ejercer sus derechos de defensa por otras vías.

b) Propuesta de incoación de expediente disciplinario cuando existan situaciones de acoso no sexual u otras situaciones sancionables

La investigación de la Comisión puede poner en evidencia que se da una situación de acoso u otra situación sancionable, pero que no responde a los casos de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como se recogen en este protocolo. En este caso, el procedimiento a seguir es dar traslado para que el organismo correspondiente inicie protocolo anti-acoso laboral.

c) Activación de la denuncia por claros indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo

El primer paso es la propuesta de medidas cautelares, si la Comisión de investigación apreciara situación de acoso y lo motiva, mientras se desarrolla el proceso de denuncia. Estas medidas consistirían, principalmente, en el seguimiento del estado de salud de la persona denunciante por el órgano de prevención de riesgos laborales o salud; la adscripción provisional a otro órgano, si la persona afectada está conforme y estando informada la persona responsable del departamento al que pertenece, o cualquier otra medida que para cada caso concreto se considere oportuna por la Comisión de Investigación.

En segundo lugar, la Comisión de Investigación puede recomendar iniciar un proceso de mediación, si las partes están de acuerdo. Este proceso podrá abrirse en cualquier momento a petición de la persona denunciante y la Comisión podrá solicitar la intervención de una persona experta en mediación y resolución de conflictos. No obstante, las decisiones serán tomadas por la Comisión en todo momento. El procedimiento de mediación consistirá en los siguientes pasos:

1. Reunidas las partes implicadas se expondrá la finalidad de la mediación que consistirá en resolver el conflicto de manera ágil y dialogada, consensuándose actuaciones y propuestas que eviten que se vuelva a producir en el futuro la situación de acoso.
2. De las sesiones de mediación se levantará acta con las medidas propuestas para la resolución del conflicto, así como la aceptación firmada por las partes, según modelo en el Anexo II. Estas tendrán una duración de 1 mes.
3. Se advertirá a las partes de que, a pesar del acuerdo adoptado en el procedimiento de mediación, si se vuelve a producir la conducta de

acoso sexual y/o por razón de sexo en el futuro, se pasará inmediatamente a aplicar lo recogido en la activación de la denuncia.

4. Si no se alcanzase un acuerdo, la Comisión, en base al informe inicial, valorará la denuncia al presunto acosador o presunta acosadora.
5. Si la persona denunciante no estuviese conforme con la resolución, ella misma podrá iniciar la denuncia.

En caso de no seguir un proceso de mediación, se continua con el procedimiento de calificación del acoso, que supone los siguientes pasos:

1. La Comisión de Investigación emitirá un informe a la Presidencia del Comité de Igualdad sobre el expediente en curso, cuyo contenido deberá incluir la calificación de gravedad de los hechos, el riesgo que suponen para la salud y la seguridad de la víctima, el perjuicio que pueden suponer para la empresa, y las posibilidades de que vuelvan a repetirse, además del riesgo de represalias de la persona denunciada contra la persona que ha sufrido el acoso.

En este informe, además, se proponen las medidas disciplinarias oportunas. La Comisión de Investigación deberá hacer constar la composición de la Comisión, antecedentes, circunstancias de la denuncia, informe inicial y procedimientos previos, resumen de lo acaecido en función de los testimonios, conclusiones y proposición de medidas. Se recomienda un tiempo máximo de 10 días para elaborar el informe.

2. La Presidencia del Comité de Igualdad, dará traslado a Alborai Art Studio del mencionado informe, con el fin de que ésta adopte las medidas pertinentes en la aplicación del Régimen Disciplinario previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
3. Alborai Art Studio, resolverá sobre las medidas preventivas y/o disciplinarias a aplicar en el plazo de 10 días laborales desde la recepción de toda la documentación.

d) Seguimiento y control

La Comisión de Investigación será responsable del control de la aplicación de las medidas preventivas y/o disciplinarias acordadas por Alborai Art Studio. Para ello, mantendrá un contacto periódico con la víctima y el acosador o acosadora durante el año siguiente a la finalización del

procedimiento. Será su cometido verificar la efectividad y correcta aplicación de las medidas, así como del desarrollo de los acuerdos alcanzados en el proceso de mediación. Igualmente, deberá detectar la eficacia de las medidas con el objetivo de evaluar su actuación y corregir los fallos observados.





## Anexo II. MEDIACIÓN

Nombre y apellidos:		
Acuerdos de mediación:		
Estamos de acuerdo en resolver el conflicto y para que estos problemas no vuelvan a repetirse en el futuro, nos comprometemos a:		
<p>1° .....</p> <p>.....</p> <p>2° .....</p> <p>.....</p> <p>3° .....</p> <p>.....</p> <p>4° .....</p> <p>.....</p> <p>5° .....</p> <p>.....</p>		
Debido a nuestro compromiso de confidencialidad nos exigimos mutuamente que:		
<p>A.....</p> <p>.....</p> <p>B.....</p> <p>.....</p> <p>C.....</p> <p>.....</p>		
De ser necesario, volveríamos a revisar los acuerdos en el plazo de:		
Al firmar este acuerdo nos comprometemos a llevar a cabo todo lo anteriormente expuesto		
Fdo.		Fdo.
Mediadores/mediadoras		Secretaría
Nombre y apellido	Fdo.	Nombre y apellido Fdo.
Nombre y apellido	Fdo.	
Nombre y apellido	Fdo.	
Nombre y apellido	Fdo.	

## Anexo 5. Bibliografía

### **Artículos académicos**

Barrère Unzueta, M<sup>a</sup> Ángeles (2002) “La acción positiva: análisis del concepto y propuestas de revisión”. Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho, nº 9.

Fabregat Monfort, Gemma (2019) “Las novedades en materia de igualdad de género en el mercado de trabajo”. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nº 53.

Jacqmain, Jean (2015) “Crónica de la Jurisprudencia Europea sobre Igualdad de Género (De 1/9/2014 a 31/8/2015)” Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres Aequalitas nº37, julio-diciembre 2015. Páginas 16-21. Fuente: Gobierno de Aragón.

Montesó-Curto, Pilar (2014) “La construcción de los roles de género y su relación con el estrés crónico y la depresión en las mujeres” Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales

Osborne Verdugo, Raquel (1997) “Grupos minoritarios y acción positiva: las mujeres y las políticas de igualdad” Revista Papers nº53. Página 65-76.

Pérez del Rio, Teresa (2006): Discriminación indirecta, acción positiva y transversalidad de género, Universidad de Cádiz.

Velasco Portero, M<sup>a</sup> Teresa (2011): “La igualdad entre mujeres y hombres tras el Tratado de Lisboa”. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Nº92, marzo 2011. Páginas 191-205. Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

### **Artículos de internet**

Alonso, Marian (20 de noviembre de 2018): “5 falsos mitos sobre las mujeres que son altas ejecutivas”.

[https://www.huffingtonpost.es/marian-alonso/5-falsos-mitos-sobre-las-mujeres-que-son-altas-ejecutivas\\_a\\_23594143/](https://www.huffingtonpost.es/marian-alonso/5-falsos-mitos-sobre-las-mujeres-que-son-altas-ejecutivas_a_23594143/)

Foro Económico Mundial. Albrechtsen, Anne-Birgitte (24 de enero de 2018): “¿Qué pueden hacer las empresas para enfrentar los estereotipos de género?”.  
<https://es.weforum.org/agenda/2018/01/que-pueden-hacer-las-empresas-para-enfrentar-los-estereotipos-de-genero/>

## **Informes**

CEOE (2016): “La igualdad en la empresa como factor de competitividad”.

Generalitat de Catalunya (2017): “Guía de elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa”.

Emakunde (2011) “Metodología para la elaboración de diagnóstico y plan para la igualdad en empresas y entidades privadas”.

Fundación Másfamilia (2018) “1.00-1 recetas para conciliar. Estudio sobre la aplicación de las medidas de conciliación en las empresas”.

Grupo de Investigación sobre Derecho y Sociedad en perspectiva de género de la Universidad Autónoma de Barcelona (2014) “El impacto de los planes de igualdad en las empresas”.

Instituto de la Mujer (2006) “El acoso sexual a las Mujeres en el ámbito Laboral”.

Instituto de la Mujer. Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas: Boletín Igualdad en la empresa nº3 “Impacto de los planes y medidas de igualdad en las empresas por CCAA”.

Instituto de la Mujer. Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas: Boletín Igualdad en la empresa nº10 “El techo de cristal: ¿un espejismo?”.

Instituto de la Mujer. Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas: Boletín Igualdad en la empresa nº19 “Comunicación y sensibilización para la igualdad en la empresa”.

Instituto de la Mujer. Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas: Boletín Igualdad en la empresa nº20 “Procesos de selección con perspectiva de género”.

Instituto de la Mujer. Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas: Boletín Igualdad en la empresa nº21 “Política de formación con perspectiva de género en la empresa”.

Instituto de la Mujer. Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas: Boletín Igualdad en la empresa nº26 “Seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad”.

Instituto de la Mujer. Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas: Boletín Igualdad en la empresa nº27 “Acciones Positivas”.

Instituto de la Mujer. Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas: Boletín Igualdad en la empresa nº33 “Normativa y políticas de igualdad”.

Instituto de la Mujer. Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas: Boletín Igualdad en la empresa nº35 “Los planes de igualdad. Diagnóstico”.

Instituto de la Mujer. Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas: Boletín Igualdad en la empresa nº36 “Los planes de igualdad. Diseño, implantación, seguimiento y evaluación”.

Instituto de la Mujer. Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas: Boletín Igualdad en la empresa nº41 “Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral”.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2015) “Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo”.

Instituto de la Mujer (2017): “Guía de buenas prácticas. Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.

Junta de Andalucía (2009): “El diagnóstico en materia de igualdad, una herramienta básica para la intervención”.

Ministerio de Empleo y Seguridad (2014): “Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas. Estrategia 2014-2020 para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora”.

### **Libros**

Instituto de la Mujer (2009): “Mujeres y poder empresarial en España”. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Departamento de Economía Aplicada V, Madrid 2009.

Ventura Franch A. y García Campá S. –dirs.- (2018) *El Derecho a la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Una evaluación del primer Decenio de la Ley Orgánica 3/2007*, Thomson-Aranzadi, Pamplona.

Wirth, Linda (2002): “Romper el Techo de Cristal: las mujeres en puestos de dirección”, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Wirth, Linda (2015): “La mujer en la gestión empresarial. Cobrando Impulso”. Organización Internacional del Trabajo.

## **Normativa**

Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales.

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales.

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.

Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de extranjeros.

Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de Violencia Doméstica.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Ley 15/2005, de 8 de julio, por la que se modifica el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE nº71, de 23 de marzo de 2007).

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Real Decreto 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Real Decreto 355/2004, de 5 de marzo, por el que se regula el Registro Central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica.

Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre, por la que regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.



Real Decreto 253/2006, de 3 de marzo, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, y de modifica el Real Decreto 1600/2004, de 2 julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.

Real Decreto 1618/2007, de 7 de diciembre, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE nº255, de 24 de octubre de 2015).

Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (BOE nº57, de 7 de marzo de 2019).

Recomendación del Consejo CEE de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo y el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual.

Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre, en la que se solicita de los Estados miembros que, con el objetivo de luchar contra el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo, revisen su legislación vigente y, en su caso la complementen.

Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.

Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.

Pacte valencià contra la violència de gènere i masclista de la Generalitat, setembre 2017.