

# IV PLAN DE IGUALDAD

## 2022-26

estudi 6

# ÍNDIX

1.	INTRODUCCIÓN	3
1.1.	JUSTIFICACIÓN	3
1.2.	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO	4
2.	OBJETIVOS DEL IV PLAN DE IGUALDAD	7
2.1.	OBJETIVOS GENERALES	7
2.2.	OBJETIVOS POR EJES DE ACTUACIÓN	7
3.	EJES Y ACCIONES	9
4.	SISTEMA DE PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y EVALUACIÓN	20
4.1.	CALENDARIO	20
4.2.	TEMPORALIZACIÓN REUNIONES COMISIÓN DE IGUALDAD	21
4.3.	EVALUACIÓN	22
5.	PRESUPUESTO	26
6.	PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS	28
7.	COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD	28
7.1.	MODIFICACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD	28
7.2.	FUNCIONES DEL COMITÉ DE IGUALDAD	29
8.	ASIGNACIÓN DE RESPONSABLES DEL PLAN	30

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1. JUSTIFICACIÓN

El presente Plan de Igualdad, es el cuarto que realiza la empresa ESTUDI 6 Gestió Socioeducativa, S.L., dando continuidad al III Plan desarrollado durante el período 2019-2022. Este plan continúa con el compromiso de la Dirección de ESTUDI 6 a favor de una sociedad más justa, tolerante, igualitaria e inclusiva que favorezca su avance y desarrollo y en la que se respeten los derechos fundamentales y libertades de todas las personas.

La gestión de la igualdad, diversidad y la conciliación en la empresa son parte de la línea de Responsabilidad Social que sigue ESTUDI 6. Esta gestión se enmarca dentro de los objetivos prioritarios de nuestra organización, ofreciendo con ello, un elemento distintivo que hace destacar a ESTUDI 6.

Siguiendo la estructura de los planes de igualdad desarrollados hasta la actualidad, el presente plan se organiza en función de los ejes de trabajo considerados claves para el avance hacia la igualdad y la equidad de género, concretamente:

EJE 1. POLITICA DE IGUALDAD.

EJE 2. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE.

EJE 3. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCION Y DESARROLLO.

EJE 4. FORMACIÓN.

EJE 5. CONDICIONES LABORALES Y CONCILIACIÓN.

EJE 6. RETRIBUCION.

EJE 7. SALUD LABORAL.

EJE 8. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

A partir de la evaluación del III Plan de Igualdad, se ha realizado un nuevo diagnóstico de situación de la empresa, del cual se presentan las conclusiones en el presente Plan.

Este diagnóstico, nos ha permitido, además de conocer la realidad de la plantilla, detectar y conocer problemas y necesidades en cuanto a la gestión de la igualdad, lo que nos permite definir nuevos objetivos y elaborar nuevas propuestas.

En definitiva, el IV Plan de Igualdad se ha desarrollado a partir de los compromisos adquiridos con anterioridad, pero supone un avance importante con acciones innovadoras que impulsaran una transversalización de la perspectiva de género, introduciendo una metodología interseccional en todos los ámbitos y la revisión del lenguaje, con inclusión del género no binario

Asimismo, este cuarto Plan continúa dando cumplimiento a los preceptos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la cual en sus títulos IV y V regula las medidas que deberán ser implementadas por las empresas privadas y organismos públicos como la elaboración de Planes de Igualdad.



## 1.2. RESULTADO DEL DIAGNÒSTICO

Estudi 6 es una empresa creada en 1989 en Palma (Illes Balears) con el fin de diseñar, organizar y gestionar programas y servicios relacionados con la educación.

En la actualidad gestiona tanto servicios como programas de ámbito municipal y autonómico en Illes Balears y Catalunya. Los programas y servicios son adjudicados por la administración pública.

### 1.2.1. RECURSOS HUMANOS E INFORMACIÓN

En el año 2021, nuestra organización contaba con plantillas fijas y de trabajo temporal, sin embargo, a día de hoy, 2022, con la entrada en vigor de la nueva ley, todo el personal ha pasado a la consideración de fijo o fijo discontinuo. Los datos que analizamos son los recogidos del año 2021.

En el año 2021 el personal al servicio de la empresa era de 693 mujeres y 164 hombres, lo cual indica segregación vertical y horizontal, pero liderado y ocupado mayoritariamente por mujeres con infrarrepresentación de hombres en los sectores de educación infantil, especialmente.

Estos datos nos llevan a una reflexión y análisis sobre los prejuicios o resistencia a obstáculos que conducen a esta infrarrepresentación, que ya proviene del sistema educativo.

El perfil medio de la plantilla sería pues, según los datos, mujer joven entre 20 y 40 años, realizando funciones de educadora infantil y/o monitora de tiempo libre, entre los puestos destacados.

El documento completo del Diagnóstico en materia de igualdad está accesible en la página web de nuestra empresa [www.estudi6.com](http://www.estudi6.com)

Cabe destacar que, para el desarrollo de muchos de los servicios gestionados por la empresa, el tema de la equidad de género es relevante en el día a día y, en algunos casos, la formación en igualdad de género es un requisito en las ocupaciones (gestión del centro Flassaders, gestión de Puntos de Información jurídica para mujeres víctimas de violencia de género...). No obstante, el análisis realizado permite valorar el grado de implantación de la igualdad de mujeres y hombres en la cultura y gestión organizacional, específicamente revisando si está incluida en sus valores, objetivos y actividades, desde la implantación del I Plan de Igualdad.

En este sentido ya se han desarrollado procedimientos como la prevención de situaciones de acoso; en el uso del lenguaje inclusivo en los canales de comunicación y en los proyectos de la empresa y procedimientos de selección de personal.

Por lo que respecta a la transparencia y visibilidad de los datos, se implementará en la web un espacio accesible a los planes de Igualdad, protocolos, memorias y decálogos de la empresa, que en estos momentos se encuentra a la intranet.

### 1.2.2. LA IGUALDAD EN LOS DIFERENTES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

Los ámbitos de intervención de la empresa, que son, el educativo, el sociocultural y la intervención social, son considerados un motor para conseguir la igualdad en la sensibilización y en la participación de la ciudadanía. Ello nos conduce a potenciar la formación del personal en metodologías interseccionales, que refuercen la superposición de factores.

En el caso de nuestra empresa, con una plantilla altamente feminizada, (76,27% frente a 23,73%) que se da debido a los ámbitos de intervención mencionados, debemos entender que la búsqueda de una presencia equilibrada a la que queremos contribuir debe llevarse a cabo necesariamente a nivel de políticas educativas y sociales.

En este contexto, los objetivos más relevantes en nuestra empresa se focalizan en la igualdad de trato y de oportunidades, así como la ausencia de discriminación.

En una revisión más detallada de la plantilla tanto por tipos de convenio como por categoría podemos comprobar que sigue muy feminizada (incluidos los órganos de dirección), y muy especialmente en el ámbito de la educación infantil, enseñanza no reglada e intervención social, encontrando únicamente un punto de equilibrio en el profesorado de las escuelas de música.

### 1.2.3. FORMACIÓN

En cuanto a la integración de la igualdad en los planes de formación anuales, aunque se ha llevado a cabo, consideramos que el número de personas efectivamente formadas es insuficiente. Ello lo constatamos como una falta actual y un reto a superar en este nuevo plan.

Los datos muestran que tan solo 4 de las formaciones realizadas por el personal son específicas de género e igualdad. En el último año, podemos confirmar que algunos de los cursos impartidos parten de una metodología feminista. En cuanto a cada uno de los demás cursos realizados, hasta un total de 41 en 3 años, falta una medición más exhaustiva del grado de integración de la perspectiva de género en los distintos cursos y talleres realizados, que, aunque no versen exclusivamente de esta materia, incluyen la perspectiva.

### 1.2.4. RETRIBUCIONES SALARIALES.

La empresa maneja 7 convenios colectivos por la diversidad de servicios que gestiona. Cada servicio tiene un convenio de referencia con las categorías y las condiciones salariales, las cuales pueden mejorarse en función del presupuesto de cada pliego de condiciones. Ello conlleva varios hándicaps a tener en cuenta:

1. Por una parte, los salarios están condicionados a cada contrato público con presupuestos impuestos por cada administración y que pueden estar ajustados a convenio o con margen de mejora. Podemos garantizar que no existe brecha salarial en las retribuciones efectivamente percibidas entre hombres y mujeres de un mismo servicio, pero pueden darse diferencias entre trabajadores/as de servicios similares,



pero de distinta administración pública, lo cual puede llevar a interpretaciones erróneas.

2. Por otro lado, la promoción laboral en los diferentes puestos de trabajo es muy limitada al ser servicios específicos, si bien, siempre que se requiere una persona para un puesto de mando intermedio o técnico, se tienen en cuenta las personas que ya están en la plantilla y cumplen los requisitos especificados también en los pliegos.

#### 1.2.5. COMUNICACIÓN

La empresa tiene elaborado un plan de comunicación que trata en un punto específicamente del lenguaje inclusivo que deben utilizar todas las comunicaciones y documentos de la empresa, dando lugar a un uso generalizado del lenguaje y terminología sin marcas de género. Consideramos que es necesaria una revisión que considere la inclusión del género no binario.

#### 1.2.6. CONCILIACIÓN

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilitat está en el conocimiento de las personas que trabajan en la empresa, se realiza registro de las solicitudes ya que toda la gestión se realiza en la intranet de la empresa. Las medidas implantadas de flexibilidad, teletrabajo, permisos y excedencias, así como reducciones de jornada se autorizan, previa justificación por la dirección del proyecto.

El uso de estas medidas es, todavía, muy superior en las mujeres que en los hombres.

#### 1.2.7. ACOSO LABORAL

La empresa tiene aprobado un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, que fue aprobado en el año 2015, aunque también incluye acoso psicológico. No ha sido activado para casos de acoso sexual ni por razón de sexo.

#### 1.2.8. CONCLUSIÓN

El análisis realizado sobre la situación de la empresa en relación con la igualdad entre hombres y mujeres permite concluir que se han incorporado valores, objetivos y actividades en la gestión. Estas políticas favorecen la consecución de altos niveles de equilibrio, aunque se evidencian algunos desequilibrios persistentes en la participación, en la formación para conseguir cuotas más elevadas y efectivas.

## 2. OBJETIVOS DEL IV PLAN DE IGUALDAD

### 2.1. OBJETIVOS GENERALES

1. Hacer de la equidad de género un rasgo distintivo de ESTUDI 6.
2. Transversalizar la perspectiva de género a todos los niveles de la organización y en todas las políticas de la empresa.
3. Garantizar los principios de equidad en la contratación.
4. Incorporar la perspectiva interseccional en todos los proyectos.
5. Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar

### 2.2. OBJETIVOS POR EJES DE ACTUACIÓN

#### EJE 1 - POLÍTICA DE IGUALDAD

- 1.1. Seguimiento y evaluación de las medidas ejecutadas y los objetivos alcanzados que se desarrollan desde el III Plan de Igualdad y evaluar el grado de satisfacción que generan.
- 1.2. Evaluación del grado de satisfacción de la plantilla de Estudi 6 a las medidas que se desarrollan desde el IV Plan de Igualdad.
- 1.3. Difundir el Plan de Igualdad, así como potenciar y dar difusión a las acciones, decisiones, recomendaciones y/o sugerencias que se realicen desde la Comisión de Igualdad.

#### EJE 2 - COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

- 2.1 - Evitar un tratamiento binario en el lenguaje.
- 2.2. Garantizar que Estudi 6 proyecte una imagen no sexista ni discriminatoria en sus campañas de comunicación.
- 2.3. Difundir las recomendaciones y comunicaciones en materia de igualdad de los distintos organismos y entidades que trabajan en la materia.

#### EJE 3 - ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO

- 3.1 - Establecer acciones positivas para impulsar la incorporación en todos los puestos de trabajo de personas con identidades infra-representadas.
- 3.2 - Incorporar herramientas de selección de personal no discriminatorias.

#### EJE 4 - FORMACIÓN

- 4.1 - Sensibilización dirigida a mandos intermedios en materia de igualdad
- 4.2 - Establecer un sistema de formación proactiva de tal modo que se opte a la formación antes de que existan determinadas necesidades.
- 4.3 - Establecer un plan de acogida en materia de igualdad.



## **EJE 5- CONDICIONES LABORALES Y CONCILIACIÓN**

5.1 - Conocer opinión del personal en relación a las condiciones laborales.

5.2 - Establecer nuevas medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) en función de la realidad de cada servicio.

## **EJE 6 - REDISTRIBUCIÓN**

6.1 - Garantizar la equidad salarial y conciencia de la brecha salarial por sesgo de género.

## **EJE 7 - SALUD LABORAL**

7.1 - Establecer canales difusión, asesoramiento y denuncias en casos de víctima de acoso y/o discriminación.

## **EJE 8 - PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO**

8.1 - Realizar el seguimiento del Pacto de Estado contra la violencia de género.



### 3. EJES Y ACCIONES

#### EJE 1 - POLÍTICA DE IGUALDAD

1.1. Seguimiento y evaluación de las medidas ejecutadas y los objetivos alcanzados que se desarrollan desde el III Plan de Igualdad y evaluar el grado de satisfacción que generan.

<b>ACCIÓN 1 (obj-1.1)</b>	<b>ESTABLECER UNA JUNTA DE EVALUACIÓN INTERNA EN MATERIA DE GÉNERO</b>
<b>PLAZO</b>	<i>Julio 2022 - Finalización del Plan</i>
<b>RESPONSABLE</b>	<i>DIRECCIÓN</i>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Conocer el alcance del plan de igualdad en todas sus fases</i></li> <li>- <i>Medir periódicamente la incidencia del plan de igualdad para así contribuir a disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres.</i></li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<i>Establecer una persona responsable de la incorporación de las medidas y su evaluación del plan de igualdad.</i>
<b>PERSONAL PARTICIPANTE</b>	<i>Toda la plantilla</i>
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	<i>Comisión de igualdad</i>
<b>INDICADOR, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<i>Nº de documentos analizados y modificados</i> <i>Actas de reuniones</i>

1.2. Evaluación del grado de satisfacción de la plantilla de Estudi 6 a las medidas que se desarrollan desde el IV Plan de Igualdad.

<b>ACCIÓN 2 (obj-1.2)</b>	<b>MEDICIÓN DE LA INCIDENCIA DEL PLAN EN LA PLANTILLA</b>
<b>PLAZO</b>	<i>Enero 2023 - Finalización del Plan</i>
<b>RESPONSABLE</b>	<i>RESPONSABLE DE IGUALDAD Y DIRECCIÓN</i>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Conocer el alcance del plan de igualdad en todas sus fases</i></li> <li>- <i>Medir periódicamente la incidencia del plan de igualdad para así contribuir a disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres.</i></li> </ul>



<b>DESCRIPCIÓN</b>	<i>Establecer una persona responsable de la incorporación de las medidas y su evaluación del plan de igualdad.</i>
<b>PERSONAL PARTICIPANTE</b>	<i>RRHH</i>
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	<i>Toda la plantilla</i>
<b>INDICADOR, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<i>Encuestas al personal de la empresa Diagnóstico</i>

1.3. Difundir el Plan de Igualdad, así como potenciar y dar difusión a las acciones, decisiones, recomendaciones y/o sugerencias que se realicen desde la Comisión de Igualdad.

<b>ACCIÓN 3 (obj-1.3)</b>	<b>INCORPORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DOCUMENTACIÓN RELATIVA EN LA INTRANET DE LA EMPRESA</b>
<b>PLAZO</b>	<i>DICIEMBRE 2022 - FEBRERO 2023</i>
<b>RESPONSABLE</b>	<i>RRHH</i>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Potenciar las acciones en materia de igualdad</i></li> <li>- <i>Dar difusión a acciones y recomendaciones propuestas desde la comisión</i></li> <li>- <i>Abrir un canal de comunicación</i></li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<i>Integración en la intranet de un acceso directo a toda la información en materia que dispone Estudió en materia de igualdad.</i>
<b>PERSONAL PARTICIPANTE</b>	<i>RRHH</i>
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	<i>A toda la plantilla</i>
<b>INDICADOR, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<i>Cambio en la intranet y incorporación de la documentación</i>

1.4 - Integrar ejes de recogida de datos desde una mirada interseccional, así como incluir éstos dentro de la base de datos.

<b>ACCIÓN 4 (obj-1.3)</b>	<b>INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL EN LOS MECANISMOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN</b>
<b>PLAZO</b>	<i>SEPTIEMBRE 2022 - SEPTIEMBRE 2023</i>
<b>RESPONSABLE</b>	<i>RESPONSABLE DE IGUALDAD, DIRECCIÓN Y E.TÉCNICO</i>

<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar adecuadamente la recogida de información.</li> <li>- Incorporación de la perspectiva interseccional</li> <li>- Visibilizar identidades no hegemónicas</li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<i>Se incorporará la segregación por identidad de género en los mecanismos de control.</i>
<b>PERSONAL PARTICIPANTE</b>	<i>Equipo técnico y RRHH</i>
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	<i>RRHH, Personal que realice los procesos de selección</i>
<b>INDICADOR, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<i>Cambio en los mecanismos de seguimiento y control</i>

## EJE 2 - COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

### 2.1 - Evitar un tratamiento binario en el lenguaje.

<b>ACCIÓN 5 (obj-2.1)</b>	<b>INCORPORACIÓN Y REVISIÓN DEL USO NEUTRO-INCLUSIVO DEL LENGUAJE</b>
<b>PLAZO</b>	<i>SEPTIEMBRE 2022 - SEPTIEMBRE 2023</i>
<b>RESPONSABLE</b>	<i>EQUIPO TÉCNICO, RRHH, RESPONSABLE IGUALDAD</i>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eliminar las discriminaciones indirectas que sufren las personas en los centros de trabajo como consecuencia de la invisibilidad</li> <li>- Eliminar el cis-sexismo del lenguaje</li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<i>Uso del femenino o neutro genérico en lugar de un masculino genérico, el cual excluye y estigmatiza.</i>
<b>PERSONAL PARTICIPANTE</b>	<i>Equipo técnico y RRHH</i>
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	<i>Toda la plantilla</i>
<b>INDICADOR, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<i>Nº de documentos revisados</i> <i>Revisión de documentación creadas</i>



2.2. Garantizar que Estudi6 proyecte una imagen no sexista ni discriminatoria en sus campañas de comunicación.

<b>ACCIÓN 6 (obj-2.2)</b>	<b>REVISIÓN DEL USO DE LAS IMÁGENES Y REPRESENTACIONES EN LAS COMUNICACIONES</b>
PLAZO	<i>DICIEMBRE 2022 - FIN DEL PLAN</i>
RESPONSABLE	<i>EQUIPO TÉCNICO, RRHH, RESPONSABLE IGUALDAD</i>
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Verificar el uso no discriminatorio del lenguaje</i></li> <li>- <i>Proyectar una imagen no sexista</i></li> <li>- <i>Evitar un tratamiento diferenciado en función del sexo</i></li> </ul>
DESCRIPCIÓN	<i>Designar a una persona responsable para revisar las comunicaciones internas y externas. Y revisar la documentación de forma trimestral.</i>
PERSONAL PARTICIPANTE	<i>Equipo técnico y RRHH</i>
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	<i>Toda la plantilla</i>
INDICADOR, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<i>Nº de documentos revisados</i>

2.3. Difundir las recomendaciones y comunicaciones en materia de igualdad de los distintos organismos y entidades que trabajan en la materia.

<b>ACCIÓN 7 (obj-2.3)</b>	<b>CREACIÓN Y SEGUIMIENTO DE UN CANAL DE COMUNICACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
PLAZO	<i>OCTUBRE 2022 - FINAL DEL PLAN</i>
RESPONSABLE	<i>RRHH, RESPONSABLE IGUALDAD</i>
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Concienciar a la plantilla en materia de igualdad y equidad</i></li> <li>- <i>Informar de actividades formativas</i></li> </ul>
DESCRIPCIÓN	<i>Difusión de los folletos informativos a toda la plantilla, utilizando los canales de comunicación internos</i>
PERSONAL PARTICIPANTE	<i>Responsable de igualdad y RRHH</i>
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	<i>Toda la plantilla</i>
INDICADOR, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<i>Nº de comunicaciones</i>

### EJE 3 - ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO

3.1 - Establecer acciones positivas para impulsar la incorporación en todos los puestos de trabajo de personas con identidades infra-representadas.

<b>ACCIÓN 8 (obj-3.1)</b>	<b>RESERVAS Y/O PREFERENCIAS, PARA FAVORECER LA INCORPORACIÓN DE LAS IDENTIDADES MENOS REPRESENTADAS</b>
<b>PLAZO</b>	<i>OCTUBRE 2022 - FINAL DEL PLAN</i>
<b>RESPONSABLE</b>	<i>DIRECCIÓN</i>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Evitar posibles situaciones de discriminación.</i></li> <li>- <i>Favorecer la multiplicidad de identidades</i></li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<i>Establecer acciones positivas para evitar posibles situaciones de discriminación por razón de sexo o situaciones de acoso, identidad de género, orientación sexual, etnia o religión.</i>
<b>PERSONAL PARTICIPANTE</b>	<i>DIRECCIÓN y RRHH</i>
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	<i>Toda la plantilla</i>
<b>INDICADOR, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<i>Segregación del personal participante en procesos de selección.</i>  <i>Segregación del personal de nuevas contrataciones</i>

3.2 - Incorporar herramientas de selección de personal no discriminatorias.

<b>ACCIÓN 9 (obj-3.2)</b>	<b>INCORPORAR MEDIDAS NO DISCRIMINATORIAS EN EL PROTOCOLO DE CAPTACIÓN, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>
<b>PLAZO</b>	<i>OCTUBRE 2022 - FINAL DEL PLAN</i>
<b>RESPONSABLE</b>	<i>RRHH</i>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Evitar posibles situaciones de discriminación</i></li> <li>- <i>Incorporar perspectiva de género en el protocolo interno</i></li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<i>Poner a disposición de todas las personas que intervienen en los procesos de selección las medidas no discriminatorias incorporadas en el protocolo, en el que no se pregunta por aspectos personales bajo unos parámetros que garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y utilizando un lenguaje neutro y</i>



	<i>no discriminatorio. Así como también, impulsar la no presencia de fotografía en las ofertas laborales.</i>
<b>PERSONAL PARTICIPANTE</b>	<i>DIRECCIÓN y RRHH</i>
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	<i>Toda la plantilla</i>
<b>INDICADOR, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<i>Documentos revisados</i>

## EJE 4 - FORMACIÓN

### 4.1 Sensibilización dirigida a mandos intermedios en materia de igualdad

<b>ACCIÓN 10 (obj-4.1)</b>	<b>REALIZACIÓN UN 20% DE FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
<b>PLAZO</b>	<i>OCTUBRE 2022 - FINAL DEL PLAN</i>
<b>RESPONSABLE</b>	<i>DIRECCIÓN, EQUIPO DE COORDINACIÓN Y RESPONSABLE DE IGUALDAD</i>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Formar a mandos intermedios para que estos puedan formar y asesorar a su equipo.</i></li> <li>- <i>Incorporar la perspectiva de género en todos los proyectos de Estudi 6.</i></li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<i>Realizar formaciones que sensibilicen y den herramientas a mandos intermedios para acompañar a su equipo.</i>
<b>PERSONAL PARTICIPANTE</b>	<i>DIRECCIÓN y RRHH</i>
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	<i>Mandos intermedios</i>
<b>INDICADOR, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<i>Nº de cursos realizados</i> <i>Hojas de control de asistencia</i>

4.2 - Establecer un sistema de formación proactiva de tal modo que se opte a la formación antes de que existan determinadas necesidades.

<b>ACCIÓN 11 (obj-4.2)</b>	<b>CREACIÓN DE UN ESPACIO VIRTUAL DE SUGERENCIAS Y DUDAS EN MATERIA DE GÉNERO.</b>
<b>PLAZO</b>	<i>OCTUBRE 2022 - FINAL DEL PLAN</i>
<b>RESPONSABLE</b>	<i>RRHH, DIRECCIÓN, RESPONSABLE DE IGUALDAD</i>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Establecer un canal de comunicación.</i></li> <li>- <i>Resolución de dudas en materia de igualdad</i></li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<i>Abrir una dirección de email específica para el área de igualdad dónde se puedan generar comunicaciones para así garantizar la formación pro-activa y constante para toda la plantilla.</i>
<b>PERSONAL PARTICIPANTE</b>	<i>RRHH Y RESPONSABLE DE IGUALDAD</i>
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	<i>A toda la plantilla</i>
<b>INDICADOR, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<i>Encuestas de satisfacción</i> <i>Nº de comunicaciones</i>

4.3 Establecer un plan de acogida en materia de igualdad.

<b>ACCIÓN 12 (obj-4.2)</b>	<b>DIFUNDIR Y GARANTIZAR EL ACCESO A LOS DOCUMENTOS RELATIVOS A LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE LA EMPRESA</b>
<b>PLAZO</b>	<i>OCTUBRE 2022 - FINAL DEL IV PLAN DE IGUALDAD</i>
<b>RESPONSABLE</b>	<i>RRHH y EQUIPO DE COORDINACIÓN</i>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Dar a conocer los valores de la empresa</i></li> <li>- <i>Incorporar la perspectiva de género en todos los puestos de trabajo</i></li> <li>- <i>Informar a la plantilla las acciones llevadas a cabo por Estudió en materia de Igualdad y equidad de género</i></li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<i>Todas las personas que se integran en la plantilla, reciben el primer día de jornada toda la documentación sobre la política de igualdad que tiene implantada la empresa.</i>
<b>PERSONAL PARTICIPANTE</b>	<i>RRHH Y RESPONSABLE DE IGUALDAD</i>
<b>PERSONAL A QUIEN VA</b>	<i>A toda la plantilla</i>



DIRIGIDO	
INDICADOR, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Encuestas de satisfacción Nº de comunicaciones

## EJE 5- CONDICIONES LABORALES Y CONCILIACIÓN

5.1 - Conocer opinión del personal en relación a las condiciones laborales.

<b>ACCIÓN 13 (obj-5.1)</b>	<b>RECOGIDA DE DATOS ESTADÍSTICOS DE SATISFACCIÓN</b>
PLAZO	DICIEMBRE 2022 - FIN DEL PLAN
RESPONSABLE	RRHH
OBJETIVOS	- Conocer el grado de satisfacción de las personas en plantilla
DESCRIPCIÓN	Creación de encuestas de satisfacción específicas sobre condiciones laborales y el sesgo de género.
PERSONAL PARTICIPANTE	RRHH
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	A toda la plantilla
INDICADOR, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Encuestas de satisfacción

5.2 - Establecer nuevas medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) en función de la realidad de cada servicio.

<b>ACCIÓN 14 (obj-5.2)</b>	<b>ESTABLECER UN TANTO POR CIENTO DE FLEXIBILIDAD HORARIA.</b>
PLAZO	MARZO 2023 - MARZO 2024
RESPONSABLE	DIRECCIÓN
OBJETIVOS	- Mejorar las medidas conciliadoras - Fomentar la corresponsabilidad
DESCRIPCIÓN	La empresa ofrece al personal flexibilizar su jornada laboral, permitiendo distribuir las horas de trabajo para compaginar su actividad profesional con su situación personal.



<b>PERSONAL PARTICIPANTE</b>	RRHH
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	A toda la plantilla
<b>INDICADOR, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Recogida de datos del personal que accede a esta medida.

## EJE 6 - REDISTRIBUCIÓN

6.1 Garantizar la equidad salarial y conciencia de la brecha salarial por sesgo de género.

<b>ACCIÓN 15 (obj-6.1)</b>	REVISIÓN PERIÓDICA DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS
<b>PLAZO</b>	FEBRERO 2023 - FINAL DEL PLAN
<b>RESPONSABLE</b>	DIRECCIÓN
<b>OBJETIVOS</b>	- Detectar brecha salarial por razón de sexo
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Revisión periódica de los análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.
<b>PERSONAL PARTICIPANTE</b>	RRHH, Personal administrativo.
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	Dirección y RRHH
<b>INDICADOR, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Recogida de datos del personal que accede a esta medida.

## EJE 7 - SALUD LABORAL

7.1 - Establecer canales difusión, asesoramiento y denuncias en casos de víctima de acoso y/o discriminación.

<b>ACCIÓN 16 (obj-7.1)</b>	<b>REVISIÓN DE LA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL AMBITO LABORAL.</b>
<b>PLAZO</b>	<i>OCTUBRE 2023 - DICIEMBRE 2024</i>
<b>RESPONSABLE</b>	<i>DIRECCIÓN</i>
<b>OBJETIVOS</b>	<i>- Mostrar el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo, acoso sexual y discriminación.</i>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<i>Mostrar el compromiso conjunto asumido por la Dirección y los RLT para la prevención y eliminación del acoso, y revisar el protocolo de actuación.</i>
<b>PERSONAL PARTICIPANTE</b>	<i>DIRECCIÓN Y RESPONSABLE DE IGUALDAD, EQUIPO TÉCNICO, RLT</i>
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	<i>Toda la plantilla</i>
<b>INDICADOR, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<i>Nº de acosos notificados</i> <i>Nº de personas que han firmado conocer el documento</i> <i>Datos segregados por sexo, género, orientación sexual, etnia y religión.</i>

## EJE 8 - PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO

1 - Realizar el seguimiento del Pacto de Estado contra la violencia de género.

<b>ACCIÓN 17 (obj-8.1)</b>	<b>FIRMA DEL PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO</b>
<b>PLAZO</b>	<i>FEBRERO 2023 - MAYO 2023</i>
<b>RESPONSABLE</b>	<i>DIRECCIÓN</i>
<b>OBJETIVOS</b>	<i>- Mostrar el compromiso para la eliminación de la violencia de género</i>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<i>Facilitar la información necesaria sobre prevención de violencia de género que permita desempeñar las funciones de evaluación y control.</i>

PERSONAL PARTICIPANTE	COMISIÓN
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla
INDICADOR, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de personas que han firmado conocer el documento Datos segregados por sexo, género, orientación sexual, etnia y religión.



## 4. SISTEMA DE PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y EVALUACIÓN

### 4.1. CALENDARIO

ACCIONES PREVISTAS	2022				2023				2024				2025			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1. ESTABLECER UNA JUNTA DE EVALUACIÓN																
2. MEDICIÓN DE LA INCIDENCIA DEL PLAN																
3. INCORPORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DOCUMENTACIÓN																
4. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL																
5. INCORPORACIÓN DEL USO NEUTRO-INCLUSIVO DEL LENGUAJE																
6. REVISIÓN DEL USO DE LAS IMÁGENES																
7. CREACIÓN DE UN CANAL DE COMUNICACIÓN																
8. FAVORECER LA INCORPORACIÓN DE LAS IDENTIDADES MENOS REPRESENTADAS																
9. INCORPORAR MEDIDAS NO DISCRIMINATORIAS																
10. REALIZACIÓN UN 20% DE FORMACIÓN																

11. CREACIÓN DE UNA ESPACIO VIRTUAL																				
12. GARANTIZAR EL ACCESO A LOS DOCUMENTOS																				
13. RECOGIDA DE DATOS ESTADÍSTICOS																				
14. ESTABLECER % DE FLEXIBILIDAD HORARIA																				
15. REVISIÓN DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS																				
16. REVISIÓN DE LA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS																				
17. FIRMA DEL PACTO DE ESTADO																				

## 4.2. TEMPORALIZACIÓN REUNIONES COMISIÓN DE IGUALDAD

Participantes	Año	Calendario	Acciones
COMISIÓN DE IGUALDAD, RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD	2022	Junio a Diciembre.	Evaluación III plan de Igualdad.
			Aprobación del diagnóstico
	2023	Junio Diciembre	Aprobación del IV plan de igualdad
			Seguimiento de las acciones realizadas
	2024	Junio Diciembre	Presentación de procesos y seguimiento de acciones
			Seguimiento de acciones
			Presentación de procesos y seguimiento de acciones

	2025	Junio	Seguimiento de acciones
		Diciembre	Evaluación de impacto del IV Plan de igualdad, presentación de resultados
	2026	Junio	Memoria del plan de igualdad

### 4.3. EVALUACIÓN

La evaluación pretende apreciar, analizar, valorar y juzgar la implementación del Plan de Igualdad reuniendo evidencias que indican qué se ha hecho y hasta qué punto se acercan a los objetivos previstos.

Se concretarán las acciones realizadas, los órganos responsables y gestores, las partidas presupuestarias vinculadas a las tales actuaciones, y los indicadores y evidencias para efectuar el seguimiento anualmente.

A lo largo de los próximos años se irán realizando las diversas acciones programadas. El informe de evaluación se iniciará con la formulación de los objetivos que han orientado la actividad evaluadora y la metodología diseñada y empleada para su consecución. Seguidamente se efectúa la evaluación de proceso de las 17 acciones del IV Plan, detallando entre otros campos el referido a nivel de ejecución de la acción o medida. Se especificará la evaluación de resultados u objetivos para concluir con la evaluación del conjunto del plan y una enumeración de recomendaciones que pueden ser consideradas para la redacción de un nuevo plan.

#### 4.3.1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

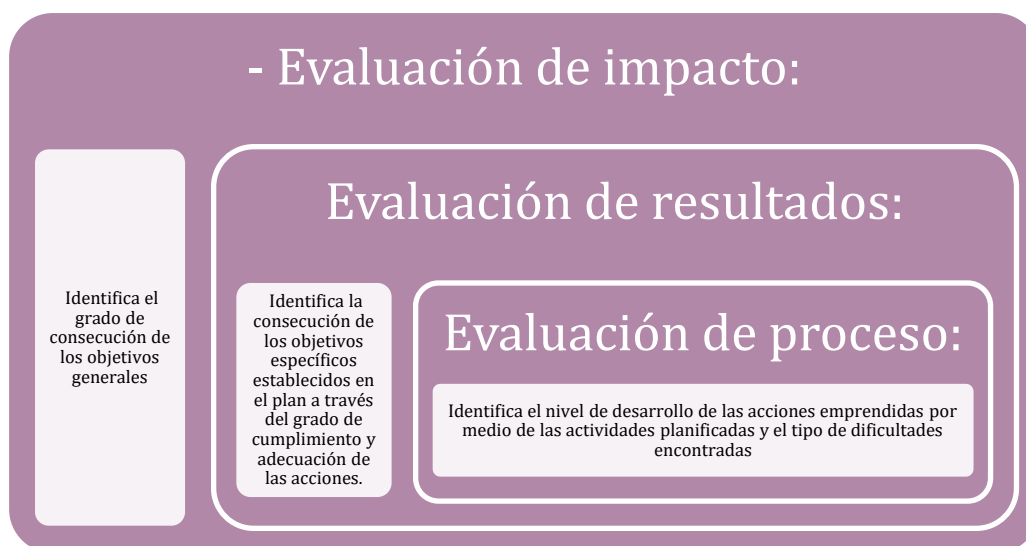
El objetivo general de la evaluación es establecer el grado de ejecución del IV Plan de Igualdad de ESTUDI 6, años 2022-26 y detectar las dificultades en su implementación. De este objetivo general se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- Determinar las acciones que se han realizado, las que están en proceso de realización y las que no se han efectuado.
- Averiguar las actividades que se han desarrollado y el tipo de dificultades encontradas para materializar la acción.
- Establecer el nivel de consecución de los objetivos.
- Conocer las razones que han impedido la aplicación total del plan (si es que se da el caso).
- Detectar nuevas necesidades y sus causas.
- Efectuar una valoración del impacto del plan.

- Indicar acciones de mejora o recomendaciones que sirvan para orientar las directrices del próximo Plan.

La consecución de los objetivos anteriores requiere de una sólida metodología que con el mayor rigor y garantías satisfaga las necesidades informativas y permita dar cuenta del éxito de los resultados.

El modelo de evaluación se concreta en tres dimensiones:



Para la recogida de información se utilizará una combinación de instrumentos técnicos para sistematizar tanto la recopilación de datos como el subsiguiente análisis de las dimensiones de la evaluación.

Una parte fundamental del trabajo consistirá en la búsqueda y revisión exhaustiva de documentos generados por ESTUDI 6, con el propósito de verificar el cumplimiento de las acciones.

Para la recogida de datos se ha utilizará un modelo de ficha que incluirá, en principio, los siguientes ítems:

Denominación de la acción	Tipo de actividad/es realizada/s
	-Año de realización (2022,2023,2024,2025, 2026)
	Nivel de ejecución (realizada, en proceso, no realizada)
	Órganos responsables de la implantación
	Responsables de la gestión
	Observaciones
	Especificaciones sobre el proceso
	Recomendaciones

## EVALUACIÓN DE PROCESO

Denominación de eje o acción	Grado de sistematización de los procedimientos.
	Grado de información y difusión entre la plantilla
	Grado de adecuación de los recursos humanos
	Grado de adecuación de los recursos materiales
	Grado de adecuación de las herramientas de recogida
	Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración ya que las fichas individuales recogen los detalles.
	Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
	Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha

## EVALUACIÓN DE RESULTADOS. INDICADORES.

- Nivel de ejecución del IV Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.



Área de intervención	Área de selección de personal
	Área de promoción
	Área de ordenación del tiempo de trabajo
	Área de condiciones de trabajo
	Área de formación
	Área de riesgos laborales y salud laboral
	Área de representatividad
	Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista
	Área de acciones específica para mujeres en situación o riesgo de exclusión
	Otras áreas de intervención
Total acciones	

## EVALUACIÓN DE IMPACTO.

### Detección, seguimiento y evaluación semestral e informe anual de los diferentes ítems.

Área organizacional	Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
	Disminución de segregación vertical
	Disminución de segregación horizontal
	Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
Cambios en la cultura de la empresa	Cambios en la imagen de la empresa
	Mejora de las condiciones de trabajo
	Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades
	Otros



## 5. PRESUPUESTO

A continuación, se detalla el presupuesto que está previsto para la realización del presente IV Plan de Igualdad. Se indican conceptos y cuantía aproximada:

CONCEPTO	TOTAL (euros)
Acción 1. Establecer una junta de evaluación interna en materia de género	100,00
Acción 2. Medición de la incidencia del Plan en la plantilla	300,00
Acción 3. Incorporación del Plan de Igualdad y documentación relativa en la intranet de la empresa	100,00
Acción 4. Incorporación de la perspectiva interseccional en los mecanismos de recogida de información	0
Acción 5. Incorporación y revisión del uso neutro-inclusivo del lenguaje	0
Acción 6. Revisión del uso de las imágenes y representaciones en las comunicaciones	100,00
Acción 7. Creación y seguimiento de un canal de comunicación en materia de igualdad	350,00
Acción 8. Reservas y/o preferencias para favorecer la incorporación de las identidades menos representadas	0
Acción 9. Incorporar medidas no discriminatorias en el protocolo de captación, selección y contratación	0
Acción 10. Realización de un 20% de formación en materia de igualdad	2.500,00
Acción 11. Creación de un espacio virtual de sugerencias y dudas en materia de género	600,00
Acción 12. Difundir y garantizar el acceso a los documentos relativos a las políticas de igualdad de la empresa	300,00
Acción 13. Recogida de datos estadísticos de satisfacción	250,00
Acción 14. Establecer un tanto por ciento de flexibilidad horaria	0

Acción 15. Revisión periódica de análisis estadísticos	250,00
Acción 16. Previsión de la declaración de principios para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral	100,00
Acción 17. Firma del Pacto de Estado contra la violencia de género	0
<b>TOTAL 4.950,00</b>	



## 6. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS

Además de la negociación colectiva, la participación de la representación legal de las y los trabajadores en el desarrollo del Plan se desarrolla al formar parte del equipo de trabajo y de la Comisión de Igualdad y desarrollan las funciones del mismo, éstas se describen en el apartado 7.

## 7. COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

### 7.1. MODIFICACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD

La modificación del Comité de Igualdad se realiza ya que, algunos de los miembros, en la actualidad, no continúan desempeñando su trabajo en la empresa. Además, con el objetivo de llegar más eficiente y eficazmente a todos los servicios que gestiona Estudi 6, se propone la incorporación de los miembros del equipo técnico al IV Plan de Igualdad.

Nombre y apellidos	Cargo y departamento
Joana M. Mateu Palou	Representante empresa Adm.
Catalina Pont Nicolau	Representante empresa RRHH
Joan Cerdà Martorell	Representante empresa Gerencia
Silvia LLabres Reynés	Equipo Técnico
David Serrano Pozo	Equipo Técnico
Paloma Juan Vivo	Recursos Humanos
Felix Aguiló Caldentey	Director/Professor música
Franco Moragues Amengual	Equipo Técnico
Joana Jover Antequera	RLT Escoleta Son Fuster Nou
Lluis Toledano Gaju	Delegado Barcelona
M. Magdalena Martorell Esteban	RLT Escoleta Son Espanyolet
Cristina Marti Manera	RLT Escoleta Son Ferriol
Catalina Font Roig	RLT Escoleta Ciutat Antiga
Margarita Antonia Pons Vadell	RLT Escoleta Santa Creu
Agustina Miquel Amer	RLT Escola de Música d'Inca
M <sup>a</sup> Luisa Martínez Ribas	RLT Bibliotecas

## 7.2. FUNCIONES DEL COMITÉ DE IGUALDAD

1. Velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de ESTUDI 6.
2. Sensibilizar e informar a toda la plantilla sobre la importancia de incorporar el principio de Igualdad entre mujeres y hombres en las políticas y decisiones de la empresa y en el funcionamiento y desarrollo de la actividad laboral y sobre la necesidad de su participación activa en el desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad de ESTUDI 6.
3. Proponer medidas de mejora encaminadas al cumplimiento del principio de igualdad dentro de la política empresarial.
4. Acudir a aquellas reuniones que se le convoquen, siempre que sea posible.
5. Conocer el Plan de Igualdad de ESTUDI 6 que será aprobado por este comité.
6. Difundir el compromiso adquirido, los resultados del diagnóstico y del desarrollo de los planes de igualdad que se desarrollen en ESTUDI 6.
7. Impulsar la difusión de los Planes de Igualdad que se desarrollen, dentro de la empresa y promover su implementación.
8. Impulsar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad



## 8. ASIGNACIÓN DE RESPONSABLES DEL PLAN

La empresa designa como responsables de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

<b>NOMBRE</b>	Joana M. Mateu Palou
<b>CARGO</b>	Dirección
<b>DEPARTAMENTO</b>	ADMINISTRACION Y PROYECTOS

<b>NOMBRE</b>	Franco Moragues Amengual
<b>CARGO</b>	Técnico Igualdad
<b>DEPARTAMENTO</b>	Equipo Técnico proyectos