esi ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO

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

Índice de contenidos

1. Introducción 3

2. Principios Generales 5

3. Partes Concertantes 6

4. Comisión de Igualdad 6

5. Ámbito personal, territorial y temporal 6

6. Informe Diagnóstico 7

7. Auditoría Retributiva 8

8. Objetivos 9

9. Programa de Actuación 10

10. Sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación 11

11. Procedimiento de modificación y resolución de conflictos 12

12. Información y difusión 13

Anexo I: Fichas de las acciones 14

Anexo II Protocolo de actuación frente al acoso sexual 26

Anexo III Protocolo de actuación para la igualdad real y efectiva de las personas trans y LGTBI 27

CIF B47328687

1. Introducción

1.1 Marco Normativo

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal, reconocido en diversos textos internacionales, europeos y nacionales, que promueve la eliminación de las desigualdades de género en todos los ámbitos de la vida.

"Todos los hombres nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos"

Declaración Universal de Derecho Humanos (Art, 1)

A nivel europeo, la **Unión Europea** ha establecido la igualdad como un principio fundamental en su legislación. Con el **Tratado de Ámsterdam** de 1997, se reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades es un objetivo transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la UE y sus Estados miembros.

En el contexto nacional, la **Constitución Española de 1978** reconoce la igualdad de género como un derecho fundamental. En su **artículo 14**, se establece que **"los españoles son iguales ante la ley"**, prohibiendo la discriminación por razón de sexo. Asimismo, el **artículo 9.2** atribuye a los poderes públicos la responsabilidad de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, eliminando los obstáculos que dificulten la plena participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

En los últimos años, el compromiso de los **Poderes Públicos** en torno a la igualdad de género ha aumentado, evidenciado en diversas leyes que buscan eliminar las barreras persistentes que impiden la igualdad efectiva.

En 2007, se aprobó la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la **igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que subraya la necesidad de implementar medidas normativas para combatir todas las formas de discriminación por razón de sexo y promover la igualdad real. Esta ley también estableció la obligación de las empresas de adoptar medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, tal y como se recoge en el **artículo 45.1**.

Además, el **Real Decreto-ley 6/2019** (1 de marzo) y el **Real Decreto 901/2020** (13 de octubre) introdujeron cambios significativos, ampliando el número de empresas obligadas a implementar planes de igualdad, y estableciendo requisitos detallados para los diagnósticos y el contenido de estos planes, así como la obligación de su registro.

Con base en esta normativa, y en el compromiso de nuestra empresa por cumplir con los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, presentamos la renovación de este Plan de Igualdad. Este plan será integrado en el **Convenio Colectivo** y servirá como marco para desarrollar y consolidar una política de igualdad efectiva en nuestra organización

1.2 Conceptos básicos. Definiciones

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

CIF B47328687

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

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

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

Discriminación directa e indirecta

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

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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo o género

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.1)

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

Acoso por razón de orientación sexual o identidad de género está claramente prohibido por la ley española y constituye una violación de los derechos fundamentales de la persona, que deben ser protegidos tanto en el ámbito laboral como en cualquier otro contexto.

Las empresas deben adoptar medidas para evitar cualquier forma de discriminación por razón de sexo o identidad de género, y reconoce el acoso sexual y por razón de género como formas de discriminación que deben ser prevenidas y corregidas (Artículo 45)

Discriminación por embarazo maternidad

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

CIF B47328687

Indemnidad frente a represalias

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

Acciones positivas

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

Conciliación personal, familiar y laboral

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

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

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

Igualdad de remuneración por razón de sexo

El empresario está obligado a pagar por la presentación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores)

Planes de igualdad

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

2. Principios generales del Plan de Igualdad

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

- **Universalidad:** Está diseñado para el conjunto de la plantilla y afecta a todas las personas de la organización, independientemente de su sexo.

CIF B47328687

- **Transversalidad:** Enfoque integral que implica a todas las áreas y niveles de gestión. Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.

- **Dinamismo y flexibilidad:** Es progresivo y puede someterse a cambios en función de las necesidades surgidas a partir los procesos de seguimiento y evaluación.

- **Sensibilización y participación:** Aprobación y colaboración de toda la plantilla.

- **Prevención:** Es preventivo. Elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo en el seno de la organización.

- **Compromiso:** Parte de un compromiso de la Dirección que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

3. Partes concertantes

El presente Plan de Igualdad se establece entre los representantes de la Escuela Superior de Diseño de Valladolid, S.L. y los representantes de los trabajadores, constituyendo una Comisión Negociadora que ha trabajado de manera conjunta para garantizar la participación y el consenso de todas las partes implicadas en su desarrollo.

4. Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora de la Escuela Superior de Diseño de Valladolid, S.L. se renueva el 26 de diciembre de 2024 como órgano encargado de promocionar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la organización.

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

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

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

5. Ámbito personal, territorial y temporal

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

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

CIF B47328687

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

6. Informe Diagnóstico

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

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

- No existe desequilibrio entre el número de mujeres (60%) y de hombres (40%) que forman la plantilla de la empresa, estando en escasa inferioridad los hombres.

- Los puestos de mayor responsabilidad están ocupados al 50% por mujeres y por hombres.

- El 100% de la plantilla trabaja con contrato indefinido, no se observan diferencias entre sexos, siendo ligeramente mayor el porcentaje de mujeres.

- Más del 50% de la plantilla tiene más de 3 años de antigüedad, siendo el 44% entre 5 y 10 años. Denota una estabilidad en la plantilla lo que aporta retención del talento. No hay grandes diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a antigüedad

- Una amplia mayoría de la plantilla, el 75%, trabaja a tiempo parcial. Si atendemos a los datos desagregados por sexo, la diferencia no es significativa si tenemos en cuenta que hay más mujeres que hombres en general

- Una amplia mayoría cuenta con estudios universitarios, con una edad media de entre 30 y 50 años, tanto mujeres como hombres muy cualificados profesionalmente, suponiendo un plus para la empresa por sus experiencia y competencias.

- No se aprecia discriminación salarial con respecto al Salario Base, si se aprecian diferencias salariales, en la percepción media de los complementos salariales y extrasalariales, a favor de los hombres de la empresa.

- En general, la diferencia de retribución es mínima siendo mujeres el 60% de la plantilla.

- En el grupo de empleados de servicios generales, es donde se observa la mayor

CIF B47328687

diferencia, siendo del 76.64%, teniendo en cuenta que las mujeres representan el 50%. En este caso la diferencia al normalizar, es debido a que una de las personas, la mujer, tiene una jornada excepcionalmente baja, y el salario proporcionalmente es más alto.

- Los miembros de la Comisión Negociadora que no tienen formación en igualdad, realizarán el curso online *'Igualdad de Género y Oportunidades'*, de 25 horas de duración

- La organización cuenta con la figura del Agente de Igualdad que se ocupe de canalizar los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo y también cuenta con un protocolo de actuación que aplicar en caso de que se produzca alguno de estos hechos.

- Las medidas de conciliación incluidas en el plan de igualdad se difundirán entre la plantilla junto con nuevas medidas propuestas por el personal.

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

7. AUDITORIA RETRIBUTIVA

El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres se refiere a la diferencia en la retribución media entre ambos géneros. Esta brecha puede estar influenciada por factores personales (como formación y experiencia), del puesto de trabajo (responsabilidad, tipo de contrato) y de la empresa (tamaño, actividad). Sin embargo, la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por estos factores y que solo se explica por el sexo de la persona es considerada discriminación.

En la empresa, el sistema retributivo se basa en un convenio colectivo, aplicable al 88% de los empleados, y se establece según la categoría laboral sin distinción de género. Para el 12% restante, existen pluses salariales por responsabilidades adicionales o puesto directivo, con una ligera ventaja salarial para las mujeres en algunos casos.

Conclusiones sobre el sistema retributivo:

- Es universal, aplicable a todos los empleados.
- Es proporcional, vinculado al valor aportado por cada trabajador.
- Transparente, con resultados accesibles para la representación legal.

CIF B47328687

- Participativo, permitiendo la implicación de los trabajadores en la definición de sus puestos.

El sistema también destaca por ser inclusivo en el cálculo de antigüedad, no reduciéndola por permisos de maternidad o reducción de jornada, y por basarse en criterios objetivos para los complementos, garantizando acceso universal a beneficios sociales.

8. Objetivos

La renovación del Plan de Igualdad de la Escuela Superior de Diseño de Valladolid, S.L. tiene como objetivo consolidar un marco estratégico que impulse y refuerce la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la institución. Este plan es la base para fomentar políticas que promuevan la igualdad de género, asegurando que se integren en todos los procesos de participación y toma de decisiones a todos los niveles de la entidad.

La necesidad de actualizar este plan responde a la intención de crear una estructura interna sólida que impulse la igualdad efectiva, asegurando que dicha igualdad sea visible y esté presente tanto en la cultura organizativa como en las relaciones con los diferentes grupos de interés de la institución, estableciendo así un ejemplo para la sociedad, para nuestro personal, y para nuestros clientes y proveedores.

A través de la renovación del Plan de Igualdad, se busca promover y consolidar el concepto de igualdad no solo dentro del ámbito de la institución, sino también extenderlo a todas las personas vinculadas de una u otra manera con la Escuela Superior de Diseño de Valladolid, SL., tales como:

- Clientes
- Proveedores
- Comunidad educativa
- Colaboradores

Este Plan de Igualdad se alinea con el diagnóstico de situación realizado y con la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como con la normativa vigente en materia de igualdad de género. Con ello, se establecen los siguientes objetivos de igualdad que guiarán nuestras acciones y estrategias en los próximos años.

8.1 Objetivos cualitativos:

- Fomentar el principio de igualdad en el desarrollo de la actividad de la empresa, tanto desde el punto de vista de organización interna como entidad que presta servicio a terceros.

- Introducir la perspectiva de género en todas las áreas, procedimientos y decisiones de la organización y, en especial, en el ámbito de las relaciones laborales y gestión de los recursos humanos.
- Garantizar en todas las áreas de la organización la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

- Fomentar el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, así como la

CIF B47328687

eliminación de estereotipos de género.

- Erradicar y prevenir situaciones de discriminación, directas y/o indirectas, por razón de sexo en el seno de la organización.

8.2 Objetivos cuantitativos:

- Mantener una representación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la entidad.

- Revisar con perspectiva de género los procesos de selección y promoción. Fomentar la presencia de mujeres y hombres en áreas y niveles en los que están subrepresentados con el fin de evitar la segregación horizontal y vertical.

- Proyectar, tanto interna como externamente, una imagen plural y no sexista. Promover la utilización de un lenguaje igualitario y de imágenes no estereotipadas en las comunicaciones de la empresa.

- Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombres mejorar la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.

- Llevar a cabo acciones de sensibilización y formación dirigidas a toda la plantilla y, en especial, a mandos intermedios y equipo directivo.

- Garantizar un espacio de trabajo libre de acoso. Establecer procedimientos de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y casos de violencia de género en el entorno laboral. Asegurar que la plantilla conoce dichos procedimientos.

- Describir los indicadores que deben utilizarse para conocer la evolución de la plantilla, así como el cumplimiento de los objetivos marcados en el Plan de Igualdad.

9. Programa de actuación

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

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

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

CIF B47328687

ACCIONES		
Eje de Actuación	Nº	Denominación
Cultura y Comunicación	1	Difusión del Informe Diagnóstico y del Plan de Igualdad
	2	Difusión de los logros conseguidos en materia de igualdad
	3	Dar seguimiento periódico a la opinión de la plantilla en materia de igualdad
Selección y Promoción	4	Destacar en las ofertas de empleo y procesos de promoción el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades, integrando la perspectiva de género en todas las etapas de selección y promoción
	5	Integrar la Igualdad de Oportunidades en el proceso de acogida
Conciliación	6	Revisar, modificar y ampliar las medidas de conciliación existentes, acompañándolas de campañas divulgativas para su difusión.
Formación	7	Formación específica en materia de igualdad
Protocolos	8	Revisión de protocolos según actualizaciones de normativa.
Violencia de Género	9	Certificado de la empresa, en contra de la discriminación, la violencia y los malos tratos.
Condiciones Laborales	10	Revisión y adecuación de los procesos de contratación
	11	Revisión del sistema retributivo y de incentivos

CIF B47328687

10. Sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación

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

repercusión en la organización.

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

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

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

- **Sistema de indicadores:** Para cada acción a desarrollar se ha establecido una serie de indicadores que permitirán medir su grado de implantación, así como su impacto en la organización.

- **Informes de seguimiento:** Basado en el análisis de los indicadores, serán presentados anualmente en las reuniones de la Comisión de seguimiento.

- **Informes de evaluación:** Se realizarán dos informes, uno a mitad de vigencia del Plan y otro al finalizar el mismo.

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

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

11. Procedimiento de modificación y resolución de conflictos

El procedimiento de modificación y resolución de conflictos en un Plan de Igualdad busca garantizar la equidad y la adaptación continua del plan ante situaciones que puedan surgir. En caso de que se detecten necesidades de modificación del plan, se realizarán revisiones periódicas para ajustar las medidas a las nuevas circunstancias, contando con la participación de todas las partes implicadas.

En cuanto a la resolución de conflictos, se establece un proceso de mediación interna, en el que un comité o persona responsable de la igualdad interviene para analizar y buscar soluciones a los desacuerdos. Este proceso debe ser transparente, imparcial y orientado a garantizar la equidad entre los empleados y la efectividad de las medidas del plan.

Ambos procesos aseguran que el Plan de Igualdad se mantenga actualizado y eficaz, y que cualquier conflicto relacionado con su aplicación sea resuelto de manera justa y oportuna.

CIF B47328687

12. Información y difusión

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

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

RICARDO TEJEDOR GARCÍA

INMACULADA DEL SER MUÑOZ

MARGARITA NUÑEZ GONZÁLEZ

ROBERTO HUERTA VEGA

	Nº ACCIÓN	1
EJE	CULTURA Y COMUNICACIÓN	
PRIORIDAD	ALTA	
ACCIÓN	**Difusión del Informe Diagnóstico y del Plan de Igualdad**	
PLAZO DE EJECUCIÓN	31/03/2025	
OBJETIVOS	- Informar a todo el personal acerca de la situación actual de la empresa en materia de igualdad - Concienciar a la plantilla de la importancia del Plan de Igualdad	
DESCRIPCIÓN	Difundir los resultados del diagnóstico de situación y las medidas a adoptar recogidas en el Plan de Igualdad	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Grado de conocimiento del Plan y de sus medidas	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	A toda la plantilla	
RESPONSABLE	Responsables de Igualdad	
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Responsables de Igualdad	
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Correo electrónico, folletos, tablones de anuncios…	

CIF B47328687

	Nº ACCIÓN	2

EJE	CULTURA Y COMUNICACIÓN
PRIORIODAD	MEDIA
ACCIÓN	**Difusión de los logros conseguidos en materia de igualdad**
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
OBJETIVOS	Concienciar al personal de la importancia del Plan de Igualdad
DESCRIPCIÓN	- Comunicar los logros que se vayan alcanzado en materia de igualdad - Resaltar el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades en los medios que determine los responsables de Igualdad: manual corporativo, página web… - Crear una imagen positiva de la entidad tanto a nivel interno como externo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Grado de conocimiento de los logros y medidas adoptadas
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Plantilla de la empresa y personas externas
RESPONSABLE	Responsables de Igualdad
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Responsables de Igualdad
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización. Impresión de folletos y tarifas publicitarias, en su caso.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos: correo electrónico, folletos, tablón de anuncios… Canales externos: notas de prensa, anuncios publicitarios…

CIF B47328687

	Nº ACCIÓN	3

EJE	CULTURA Y COMUNICACIÓN
PRIORIODAD	MEDIA -ALTA
ACCIÓN	**Dar seguimiento periódico a la opinión de la plantilla en materia de igualdad**
PLAZO DE EJECUCIÓN	Acción puntual de carácter anual
OBJETIVOS	Conocer la opinión de la plantilla sobre la política de igualdad adoptada por la empresa
DESCRIPCIÓN	- Realización de encuestas al personal con el fin de conocer su opinión acerca de la situación de la empresa en materia de igualdad. - Incorporar cuestiones que permitan recoger información acerca de los problemas de la plantilla en materia de ordenación del tiempo de trabajo o conciliación. - Introducir mejoras en base a los resultados de las encuestas.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- % de encuestas realizadas - Informe de conclusiones tras el análisis de las encuestas
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	A todo el personal
RESPONSABLE	Responsables de Igualdad
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Responsables de Igualdad
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos para difundir las encuestas

CIF B47328687

	Nº ACCIÓN	4

EJE	SELECCIÓN Y PROMOCION
PRIORIDAD	ALTA
ACCIÓN	**Destacar en las ofertas de empleo y procesos de promoción el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades, integrando la perspectiva de género en todas las etapas de selección y promoción**
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. Revisión semestral
OBJETIVOS	Visibilizar el compromiso con la Igualdad de Oportunidades en ofertas de empleo y promoción, integrando la perspectiva de género en todos los procesos de selección y ascenso
DESCRIPCIÓN	Incluir en todas las ofertas de empleo y promoción la leyenda: *"ESI lleva a cabo sus procesos de reclutamiento y selección respetando los criterios de igualdad de oportunidades y no discriminación",* eliminando lenguaje sexista, utilizando imágenes no estereotipadas y asegurando la igualdad de acceso a los canales de difusión.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Número de ofertas publicadas - % de hombres y mujeres que se presentan a las diferentes candidaturas
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Candidatos de las ofertas de empleo y de los procesos de promoción Dirección
RESPONSABLE	Responsables de Igualdad
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Responsables de igualdad
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales utilizados para difundir las ofertas de empleo y promoción: webs especializadas, agencias de colocación, tablones de anuncios… Asegurar que los canales de comunicación utilizados en la publicación de ofertas garantizan el acceso tanto a hombres como a mujeres

CIF B47328687

	Nº ACCIÓN	5

ÁREA	SELECCIÓN Y PROMOCION
PRIORIDAD	ALTA
ACCIÓN	**Integrar la Igualdad de Oportunidades en el proceso de acogida**
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan de igualad. Revisión semestral
OBJETIVOS	- Mejorar el proceso de acogida de la empresa - Ofrecer una acogida eficaz e igualitaria en el proceso de acogida al nuevo personal, así como como a los colaboradores puntuales
DESCRIPCIÓN	- Elaborar un manual de acogida que plasme el compromiso de la empresa con la igualdad y que garantice y fomente la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Número de veces que se ha utilizado el manual - Evaluación de la acogida. Cuestionario de satisfacción
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Dirección, nuevas incorporaciones, colaboradores
RESPONSABLE	Dirección, Responsables de Igualdad
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos

CIF B47328687

	Nº ACCIÓN	6

ÁREA	CONCILIACIÓN
PRIORIDAD	ALTA
ACCIÓN	**Revisar, modificar y ampliar las medidas de conciliación existentes, acompañándolas de campañas divulgativas para su difusión.**
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. Revisión anual
OBJETIVOS	Promover la igualdad de oportunidades para todo el personal en su vida laboral, garantizando el acceso y uso de las medidas de conciliación entre la vida personal y laboral, asegurando su conocimiento y aplicación dentro de la empresa.
DESCRIPCIÓN	Realizar un estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla, revisar y adaptar los permisos existentes según estas necesidades, fijando prioridades y corrigiendo medidas durante la vigencia del Plan. Además, se llevará a cabo la divulgación de las medidas de conciliación y la creación de un historial documentado de todas las medidas implementadas
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Informe de necesidades y diagnóstico de situación - % de personal segregado por sexo que ha utilizado alguna de las medidas de conciliación existentes en la organización
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Dirección
RESPONSABLE	Responsables de Igualdad
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Responsables de Igualdad
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos

CIF B47328687

	Nº ACCIÓN	7

ÁREA	FORMACIÓN
PRIORIDAD	MEDIA - ALTA
ACCIÓN	**Formación y sensibilización específica en materia de igualdad**
PLAZO DE EJECUCIÓN	Acciones puntuales de carácter anual
OBJETIVOS	Formar al personal de la empresa en materia de igualdad
DESCRIPCIÓN	- Cursos y talleres dirigidos a todos los niveles de la organización, abordando los conceptos básicos de la igualdad de género, los estereotipos de género y cómo afectan a las decisiones laborales, tanto de empleados como de empleadores - Cursos sobre liderazgo inclusivo para directivos y mandos intermedios. - Talleres y conferencias dirigidas a informar sobre los derechos laborales específicos de las mujeres, como el derecho a la maternidad, a la lactancia, y a la protección frente a la discriminación por razón de género.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	% de horas de formación impartidas anualmente sobre igualdad de oportunidades
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Plantilla
RESPONSABLE	Responsables de Igualdad
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Responsables de Igualdad
MEDIOS Y MATERIALES	Vídeos y tutoriales
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos con la plantilla

CIF B47328687

	Nº ACCIÓN	8

ÁREA	PREVENCIÓN DEL ACOSO
PRIORIDAD	MEDIA - ALTA
ACCIÓN	**Revisión de protocolos según actualizaciones de normativa.**
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
OBJETIVOS	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de situación de acoso e intimidaciones
DESCRIPCIÓN	- Establecimiento de un procedimiento y protocolo de actuación para casos de acoso en el que se especifique a quién y cómo denunciar situaciones de acoso y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima, como del presunto acosador, durante la tramitación del procedimiento. - Establecimiento de un procedimiento y protocolo de actuación para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI - Difundir el protocolo entre la plantilla. - Incluir en los planes de formación de la empresa un módulo sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Informe anual de casos de acoso y problemática detectada en la aplicación del protocolo - % de plantilla formada en materia de prevención del acoso
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Plantilla
RESPONSABLE	Responsables de Igualdad
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Responsables de Igualdad
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos con la plantilla

CIF B47328687

	Nº ACCIÓN	9
EJE	VIOLENCIA DE GÉNERO	
PRIORIDAD	ALTA	
ACCIÓN	**Compromiso expreso de la empresa, en contra de la discriminación, la violencia de género y los malos tratos**	
PLAZO DE EJECUCIÓN	31/05/2025	
OBJETIVOS	Declarar, difundir y visibilizar el compromiso expreso contra la discriminación, la violencia de género y los malos tratos.	
DESCRIPCIÓN	- Establecimiento de un compromiso expreso de la empresa en contra de la discriminación, la violencia de género y los malos tratos. - En el marco de la campaña informativa del Plan de Igualdad difundir los derechos de las víctimas de violencia de género que contempla la legislación en vigor y el protocolo de atención a las víctimas.	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Compromiso firmado por la Dirección de la empresa - Número de mujeres víctimas de violencia de género contratadas	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Dirección	
RESPONSABLE	Dirección	
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección	
MEDIOS Y MATERIALES	Redacción del Compromiso Tiempo del personal encargado de su realización	

CIF B47328687

	Nº ACCIÓN	10

EJE	CONDICIONES LABORALES
PRIORIDAD	ALTA
ACCIÓN	**Revisión y adecuación de los procesos de contratación**
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. Revisión anual
OBJETIVOS	- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación - Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en las distintas áreas
DESCRIPCIÓN	- Introducir medidas que posibiliten el equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de los géneros en los distintos departamentos - Descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos - Fomentar la contratación indefinida
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Número de mujeres y hombres contratados en el último año - Número de contratos indefinidos - Análisis anual de la composición de la plantilla
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Dirección
RESPONSABLE	Responsables de Igualdad
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Responsables de Igualdad
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos con la plantilla

CIF B47328687

	Nº ACCIÓN	11

EJE	CONDICIONES LABORALES
PRIORIDAD	MEDIA - ALTA
ACCIÓN	**Revisión del sistema retributivo y de incentivos**
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. Revisión anual
OBJETIVOS	Garantizar la transparencia del sistema retributivo y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración
DESCRIPCIÓN	- Realizar un análisis de la estructura salarial que contemple el salario base y los diferentes incentivos para determinar si existen desigualdades por razón de sexo en los diferentes grupos profesionales. - Si las conclusiones del análisis determinan la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación que las corrija. - Establecer una metodología que permita realizar un seguimiento de la existencia o no de brecha salarial entre mujeres y hombres y sus causas.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Informe de análisis de la estructura salarial - Metodología. Informes de seguimiento
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Dirección
RESPONSABLE	Responsables de Igualdad
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Responsables de Igualdad
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos

Explicación de los niveles de prioridad de las acciones

Los niveles de prioridad se asignan según el impacto inmediato, la urgencia de implementación y la importancia de cada acción para lograr la igualdad de género en la organización:

- **Alta prioridad**: Son acciones fundamentales que tienen un impacto directo e inmediato en la cultura organizacional, como la **revisión de los procesos de contratación** o el **compromiso expreso contra la discriminación**. Estas acciones deben implementarse lo antes posible para garantizar que la igualdad se promueva desde el principio.

- **Media-alta prioridad**: Son acciones importantes, pero no urgentes, que requieren un análisis más detallado o dependen de otras acciones previas, como la **revisión del sistema retributivo** o **medidas de conciliación**. Aunque esenciales, su implementación puede esperar un poco más.

- **Media prioridad**: Acciones que son necesarias, pero no urgentes, con un impacto más gradual, como el **seguimiento periódico de la opinión de la plantilla** o la **revisión de protocolos**. Pueden implementarse después de las acciones de mayor prioridad.

- **Baja prioridad**: Son acciones que tienen un impacto indirecto o se pueden realizar más adelante, como la **difusión de logros conseguidos**. No son urgentes y se pueden abordar una vez que se han implementado medidas más estructurales.



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE LA ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID S.L.

INDICE

1. Introducción 3
2. Definiciones 4
3. Declaración de principios 5
4. Objeto y ámbito de aplicación 6
5. Órgano responsable 6
6. Procedimiento de actuación 7
7. Elaboración del Expediente Informativo 10
8. Seguimiento, revisión y control 10
9. Medidas para la prevención del acoso 10

ANEXOS

I. Conductas consideradas como acoso 12
II. Modelo de denuncia 14
III. Modelo de compromiso de confidencialidad 16
IV. Modelo de expediente informativo 17

1. Introducción

La Constitución Española reconoce en varios de sus artículos el principio de igualdad y de no discriminación:

"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" (Art. 14)

"Todos tienen derecho a la vida y a la integrad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes" (Art. 15)

"Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen" (Art. 18.1)

"Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familiar, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo" (Art. 35)

En desarrollo de estos principios se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Entre otras medidas, esta Ley promueve la necesidad de articular vías prácticas y efectivas de **prevención, protección y respuesta** contra conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, el artículo 48 recoge expresamente que "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".

Además, el acoso sexual y por razón de sexo, el acoso moral y mobbing son considerados delitos, bien sean cometidos por la persona empresaria, directiva de la empresa o compañera, incluso cuando lo permitan a terceras personas relacionadas con la empresa (Artículos 173 a 177, 184 del Código Penal).

La ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID S.L. en el marco de implantación de un Plan de Igualdad destinado a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la organización desarrolla este Protocolo como medida de prevención y de actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo.

2. Definiciones

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 el acoso sexual y por razón de sexo.

Se considera **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 y ofensivo".

Por su parte, "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 y ofensivo".

Constituye asimismo discriminación directa por razón de sexo, según se recoge en el artículo 8 de la citada Ley, "todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad".

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

La Oficina Internacional del Trabajo, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales señala dos formas bajo las que puede presentarse el acoso sexual:

- **Chantaje sexual:** El chantajista es una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona, de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales…) a la aceptación de una propuesta sexual.

- **Acoso ambiental:** Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima.

- **Agresión sexual:** Se considera un delito y está tipificado en el Código Penal

Por su parte, se entiendo por **acoso moral o mobbing** "un acoso en el lugar de trabajo en el que una persona o grupos de personas se comportan abusivamente, ya sea con palabras gestos o de otro modo, atentando contra la persona, con la siguiente degradación del clima laboral". Se trata, en definitiva, de un maltrato psicológico reiterado en el trabajo con el objetivo determinado de que se abandone el trabajo.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes/as, compañeros/as e incluso terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, este siempre quedará referido a cualquier trabajado/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

3. Declaración de principios

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho la ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID S.L. asume que las actitudes y actos de acoso sexual y por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual o por razón de sexo en ninguno de sus centros de trabajo.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas, la ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID S.L., en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, evitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse como tal.

Consciente de que la clave del éxito de la entidad radica en potenciar la autoestima de su plantilla, fomentando el espíritu de equipo, y considerando que las conductas directamente constitutivas de acoso no repercuten únicamente a los afectados sino a toda la organización, la ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID S.L. ha establecido un nivel de tolerancia cero ante este tipo de comportamientos, intentando evitar estas actitudes así como ofrecer un procedimiento de resolución de conflictos basado en los siguientes **principios**:

1. Todo el personal de la empresa tiene derecho a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser sometido a tratos degradantes ni humillantes. Quedará en todo momento garantizado su derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

2. Queda prohibida cualquier acción de intimidación, amenaza o daño entre el personal de la organización.

3. El personal de la ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID S.L. tiene derecho a una protección eficaz y efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, entendiendo por esta el estado de equilibrio entre el bienestar físico, mental y social. Por tanto, las lesiones y patologías de carácter físico están integradas dentro de la obligación de protección que corresponde a la Dirección.

4. La ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID S.L. se compromete a desarrollar acciones informativas y formativas entre el personal para prevenir conductas de acoso, así como ofrecer a toda la plantilla, incluidos los puestos de dirección y mandos intermedios, formación en habilidades sociales y técnicas de resolución de conflictos.

5. El personal que se considere víctima de acoso laboral dispondrá de un procedimiento para la resolución del conflicto de la manera más beneficiosa posible para todas las partes implicadas.

4. Objeto y ámbito de aplicación

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se produzcan conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

El Protocolo es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en La ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID S.L. El ámbito del acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, será el centro de trabajo. Si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación de acoso es por causa directamente ligada al trabajo. Por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes realizados por motivos de trabajo.

5. Órgano responsable

El responsable de dar cumplimiento a este Protocolo será la persona designada como Responsable de Igualdad dentro de la empresa, según se recoge en el Plan de Igualdad de la misma.

Las competencias y atribuciones de la persona responsable respecto a la atención al acoso sexual y por razón de sexo serán:

- Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo a lo recogido en este Protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación

con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del equipo se requiera

- Recomendar y gestionar ante las medidas precautorias que estime convenientes

- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada y la sanción impuesta

- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo

- Velar por laS garantías recogidas en este Protocolo

- Cualquier otra función que se pudiera derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo

6. Procedimiento de actuación

6.1 Inicio del procedimiento

El procedimiento, que se regirá en todo momento por los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas implicadas, se pondrá en marcha con la **denuncia por escrito ante la Dirección de la empresa o el responsable de Igualdad** por parte del cualquier trabajador o trabajadora de la ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID S.L. que considere ser o haber sido objeto o testigo de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral. En dicha denuncia se describirán las situaciones que la persona denunciante considere causantes de la situación de acoso denunciada.

Cuando la persona que denuncia no sea la acosada, la organización estará obligada a corroborar el caso y, si es corroborado, iniciar las actuaciones previstas en este Protocolo.

En el Anexo II se recoge un modelo de denuncia que deberá ser accesible para cualquier trabajador o trabajadora que lo solicite. En el Anexo III se recoge un modelo de confidencialidad que deberán suscribir todas las personas que intervengan en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.

La recepción de la denuncia dará lugar a la apertura de un Expediente Informativo, encaminado a la averiguación de los hechos denunciados siendo el responsable de Igualdad el encargado de la tramitación del procedimiento.

El responsable, tras un primer análisis objetivo de los datos conocidos sobre el caso, acordará si es necesario o no convocar al denunciante para que comparezca ante el mismo personalmente o por escrito con el fin de aclarar y ampliar los hechos detallados en el escrito inicial, a partir del cual deberá:

- No admitir a trámite la denuncia por no cumplir con las condiciones exigidas o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo
- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este Protocolo

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, el responsable podrá proponer motivadamente un cambio en el puesto de trabajo de forma temporal durante el transcurso del mismo, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

6.2 Desarrollo del procedimiento

Si el responsable de Igualdad considera procedente iniciar la tramitación, comenzará solicitando una entrevista a los afectados (personas denunciante y denunciada como presunta acosadora), así como a posibles testigos u otras personas de interés con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados. La indagación acerca de la denuncia debe desarrollarse con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

En estas entrevistas, ambas personas podrán estar acompañadas, si así lo solicitan, por una persona de su elección.

En el plazo máximo de 20 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, finalizará el procedimiento mediante la clausura por parte del responsable del Expediente Informativo en el que se describirán las conclusiones a las que se ha llegado tras las actuaciones practicadas.

Se entregará una copia del informe a las personas directamente implicadas y a Dirección.

En caso de que el informe emitido concluya que se ha producido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, la dirección de la ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID, SL. adoptará las medidas y/o sanciones disciplinarias correspondientes.

- La Dirección enviará una amonestación escrita a la persona acosadora en la que se exigirá el cese inmediato de las situaciones de acoso
- En caso de que la conducta de acoso persista, la persona acosadora será suspendida de empleo y sueldo por período de un mes
- Si a la vuelta del periodo de suspensión, persistieran los comportamientos acosadores o se tomara algún tipo de represalia contra el denunciante, el acosador será destituido definitivamente de su puesto de trabajo, pudiéndose además denunciar la situación ante los Tribunales de Justicia

Teniendo en cuenta que el acoso sexual o por razón de sexo está tipificado en el artículo 54 del 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, como causa de despido disciplinario, a efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso
- Existan dos o más víctimas
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas
- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral
- El acoso de produzca durante un proceso de selección de personal
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación

OTRAS DISPOSICIONES

1. En el supuesto de resolución del expediente con sanción que no conlleve el traslado forzoso o despido, se tomarán las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Dicho traslado no supondrá un detrimento de sus condiciones laborales.

2. Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o procedimiento de investigación, esta tendrá derecho a ser restituida en la condiciones que se encontraba antes del mismo.

3. El responsable de Igualdad supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, por lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección

4. Si por parte de la persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

5. Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o falsas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria

6.3 Procedimiento externo

Una vez finalizada la instrucción interna, si el reclamante no estuviese de acuerdo con la resolución del mismo, podrá solicitar al responsable de Igualdad el expediente informativo emitido al respecto al objeto de presentarlo ante la Inspección de Trabajo o denunciarlo ante los Tribunales de Justicia.

El inicio de acción por vía administrativa (Inspección de Trabajo) y/o judicial por parte de la persona afectada dejará en suspensión el procedimiento que se contempla en este Protocolo.

7. Elaboración del Expediente Informativo

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, se recabarán las pruebas que se consideren necesarias, incluyendo:

- Testimonios de afectados, implicados, testigos…
- Informes de los especialistas que tratan a la persona afectada (en cuyo caso se necesitará la autorización expresa y por escrito del interesado)
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso. Resumen de los argumentos planteados por los implicados
- Resumen de las intervenciones realizadas por el responsable de Igualdad y de las pruebas obtenidas
- Resumen de los principales hechos
- Conclusiones y medidas propuestas

En el Anexo IV se recoge un modelo de Expediente Informativo

8. Seguimiento, revisión y control del Protocolo y medidas propuestas

El responsable de Igualdad emitirá con carácter anual un informe del conjunto de las actuaciones relacionadas con casos de acoso sexual o por razón de sexo. Dicho informe será publicitado a la totalidad de la plantilla. El documento respetará el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las personas implicadas.

Se revisará la efectividad del Protocolo siempre que se vea afectado por nuevos requerimientos legales o el responsable lo considere oportuno.

9. Medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo la ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID, SL adoptará las siguientes medidas:

- **Difundir este Protocolo** entre toda la plantilla de forma que todos los empleados y empleadas lo conozcan y sepan cómo actuar ante situaciones de acoso.

- Desarrollar **campañas de sensibilización** a través de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y por acoso por razón de sexo.

- Se impartirá **formación** específica sobre el acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla. Se iniciará esta formación con aquellos colectivos en los que por su organigrama o antecedentes, son susceptibles de acoso y con las personas que van a dar apoyo a las víctimas.

ANEXOS

I. CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACOSO

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acaso por razón de sexo. A modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora, a continuación, se recogen algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, se pueden considerar como una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Tipologías de acoso sexual:

Conductas verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador
- Comentarios sexuales obscenos
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales
- Formas denigrantes y obscenas para dirigirse a las personas
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos…) de contenido sexual y carácter ofensivo
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas

Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas
- Cartas, notas o mensajes de correos electrónicos de carácter ofensivo de contenido sexual
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual

Conductas de carácter físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo e innecesario
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales

Tipologías de acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre
- Bromas o comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del sexo contrario
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo
- Utilización de humos sexista
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres
- Realizar las conductas anteriores con personas gais, lesbianas, transexuales o bisexuales
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad
- Conductas explicitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo

II. MODELO DE DENUNCIA

DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE ☐ Persona afectada ☐ Representante de la plantilla ☐ Recursos Humanos
TIPO DE ACOSO ☐ Sexual ☐ Por razón de sexo ☐ Otras discriminaciones (especificar)
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA Nombre y apellidos: NIF: Sexo: ☐ Hombre ☐ Mujer Departamento: Puesto de trabajo: Vinculación laboral / Tipo de contrato: Teléfono de contacto:
DESCRIPCION DE LOS HECHOS

En caso de haber testigos, indique sus nombres y apellidos:
SOLICITUD ☐ Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y/ acoso por razón de sexo
LOCALIDAD Y FECHA FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

Este documento deberá ser entregado a Dirección o al responsable de Igualdad

III. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Don/Doña....., habiendo sido designado/a por la ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID, SL para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres

- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por la ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID, S.L. de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En ……., a ….. de …… de ……..

Firmado

IV. MODELO DE EXPEDIENTE INFORMATIVO

DATOS DEL DENUNCIANTE			
NOMBRE Y APELLIDOS			
DNI		TELEFÓNO	
PUESTO			
DATOS DEL DENUNCIADO/A			
NOMBRE Y APELLIDOS			
DNI		TELEFÓNO	
PUESTO			

ANTECEDENTES DEL CASO
(Resumen de argumentos planteados por los implicados)

DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO
(Descripción de todas las acciones realizadas por el responsable de Igualdad, entrevistas realizadas indicando las personas, DNI y puesto de trabajo)

RESUMEN DE LOS PRINCIPALES HECHOS

CONCLUSIONES Y MEDIDAS PROPUESTAS

En ……., a ….. de …… de…….

Firmado: (firma de todos los Responsables de Igualdad)

Entregar copia a Dirección, al denunciante y a la persona denunciada

La aprobación de este Protocolo forma parte de las medidas a implantar en la ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID, SL. para fomentar la igualdad de trato y la no discriminación en el ámbito laboral que se recoge en el Plan de Igualdad a aplicar por la empresa.

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID hace público su compromiso con el fomento y mantenimiento de un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra empresa.

De acuerdo con este compro miso, la ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID, S.L declara que la actitud es de acoso sexual y por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitud es o situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamientoo actitud.

Para la consecución efectiva de este compro miso, la ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID, S.L exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores, clientes, personal colaborador externo...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamental es.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitud es o acciones: no ignorándolos, no tolerándolo s, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, comunicándolas a las personas designad as al efecto, así como prestando apoyo a las personas que lo sufren.

Por su parte, la ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID, SL. se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

1. Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. Difusión y distribución entre la plantilla del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
3. Realización de acciones formativas en materia de prevención del coso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para su recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
4. Realización de campañas formativas, in formativas y de sensibilización en materia de prevención del coso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
5. Designación de una persona o equipo de personas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
6. Inclusión de las medidas para la prevención del coso sexual y del acoso por razón de sexo en el Plan de Igualdad de la entidad.
7. Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración institucional se contará con la participación y colaboración de la plantilla.

Dirección de la ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID, SL.

La Dirección de la ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID S.L. adquiere el compromiso de actuar con toda diligencia para prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en toda la plantilla.

Con este fin ha desarrollado el **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo,** cuyo objeto es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se produzcan conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de la organización.

En el marco y a través del procedimiento establecido en dicho Protocolo, la Dirección se compromete a investigar las denuncias sobre acoso que puedan plantearse por los/as trabajadores/as de la empresa. Este procedimiento garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a acudir al procedimiento regulado en este Protocolo con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable.

El documento se puede solicitar al departamento de Recursos Humanos para su consulta y uso.



Dirección de la ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID, S.L



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI DE LA ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID, S.L.

esi ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO



INDICE

10. Introducción 3
11. Definiciones 3
12. Declaración de principios 4
13. Objeto y ámbito de aplicación 5
14. Órgano responsable 5
15. Procedimiento de actuación 5
16. Elaboración del Expediente Informativo 8
17. Seguimiento, revisión y control 8
18. Medidas para la prevención del acoso 8

ANEXOS

V. ..... Conductas consideradas como acoso 10

VI. ..... Modelo de denuncia 13

VII. ..... Modelo de compromiso de confidencialidad 15

VIII. ..... Modelo de expediente informativo 16

1. Introducción

El presente protocolo tiene como objetivo establecer las pautas y procedimientos necesarios para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas trans y para proteger los derechos fundamentales de todas las personas LGTBI dentro de nuestra institución. A través de este protocolo, se busca crear un marco normativo claro que permita identificar y erradicar cualquier forma de discriminación, acoso o violencia basada en la identidad de género o la orientación sexual. Asimismo, se pretende sensibilizar y capacitar a todo el personal para fomentar una cultura de respeto, equidad y diversidad.

Este protocolo no solo responde a un compromiso con los derechos humanos, sino que también se alinea con las normativas y políticas nacionales e internacionales que buscan la inclusión y protección de las personas LGTBI. El enfoque principal es asegurar que todos los miembros de nuestra institución, sin distinción de su identidad de género u orientación sexual, tengan acceso a un entorno seguro y de igualdad de oportunidades, donde se promueva su bienestar, desarrollo y participación activa en todos los aspectos de la vida institucional.

Además, se busca crear un ambiente en el que cada persona, independientemente de su identidad de género o su orientación sexual, pueda desarrollarse plenamente, sin temor a sufrir discriminación, estigmatización o violencia. Este protocolo reafirma nuestro compromiso con la promoción de un entorno inclusivo, respetuoso y libre de prejuicios, donde las personas LGTBI, y en particular las personas trans, puedan vivir y desarrollarse con plena dignidad, en un marco de respeto, libertad y justicia.

Este enfoque más detallado no solo subraya los objetivos de igualdad y respeto, sino también el compromiso institucional con la erradicación de la discriminación y la creación de un ambiente de seguridad y respeto para todas las personas.

2. Definiciones

- **Persona Trans**: Aquella cuyo género asignado al nacer no corresponde con su identidad de género, es decir, una persona cuya identidad de género es distinta de la que se le asignó al nacer.
- **Identidad de Género**: La vivencia interna e individual de género, que puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer. Incluye la experiencia de ser hombre, mujer, ambos, ninguno, o un género distinto.
- **Orientación Sexual**: Se refiere a la atracción emocional, romántica o sexual de una persona hacia otras, sin que necesariamente esté vinculada a su identidad de género.
- **LGTBI**: Acrónimo que hace referencia a Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero e Intersexuales. Representa a las personas que pertenecen a estas identidades y orientaciones sexuales diversas.

3. Declaración de principios

1. Derechos Humanos:

En nuestra institución, entendemos que los derechos humanos son universales e inalienables, y que cada ser humano, independientemente de su identidad de género o orientación sexual, posee los mismos derechos fundamentales. La igualdad, el respeto y la dignidad son principios rectores que guían nuestra acción. Las personas trans y LGTBI tienen derecho a disfrutar de una vida libre de violencia, discriminación y estigmatización, y a participar activamente en todos los aspectos de la vida social, educativa y laboral, en igualdad de condiciones con las demás personas. Reafirmamos el compromiso de promover y defender los derechos de las personas LGTBI y trans, garantizando su acceso a una vida plena, libre y justa, sin temor a ser marginadas o excluidas.

2. No Discriminación:

La no discriminación constituye uno de los principios fundamentales de nuestra institución. Nos comprometemos a eliminar cualquier forma de discriminación o trato desigual por razón de identidad de género u orientación sexual, tanto en el ámbito académico como en cualquier otro aspecto de la actividad institucional. Creemos que la diversidad enriquece nuestra comunidad, y, por lo tanto, todas las personas, sin importar su identidad de género u orientación sexual, deben ser tratadas con el mismo respeto y dignidad. En este sentido, la institución implementará políticas y acciones claras para prevenir y erradicar cualquier tipo de discriminación, acoso o violencia, y ofrecerá los recursos necesarios para acompañar y apoyar a las personas afectadas.

3. Inclusión:

Nos comprometemos a crear un entorno inclusivo, donde todas las personas sean plenamente aceptadas y respetadas, sin importar su identidad de género u orientación sexual. La inclusión es un valor fundamental para nuestra institución, y trabajaremos para garantizar que nadie se sienta marginado o excluido por su identidad o expresión de género. Fomentaremos una cultura de apertura, comprensión y respeto, que permita que las personas LGTBI y trans puedan desarrollarse plenamente, tanto en el ámbito académico como social. Además, promoveremos la igualdad de oportunidades para todos, y aseguraremos que las barreras estructurales y sociales que afectan a las personas LGTBI y trans sean eliminadas, para que puedan participar de manera activa y equitativa en todas las actividades de la institución.

4. Visibilidad y Empoderamiento:

En nuestra institución, trabajaremos activamente para visibilizar las identidades trans y LGTBI, reconociendo y celebrando su diversidad. Creemos que la visibilidad es un paso esencial para la construcción de una sociedad más inclusiva y respetuosa, donde las personas LGTBI y trans no solo sean reconocidas, sino que también puedan participar y ocupar los espacios que merecen. Promoveremos el empoderamiento de las personas LGTBI y trans dentro de nuestra institución, brindando espacios donde sus voces sean escuchadas y sus derechos respetados. Asimismo, trabajaremos para fortalecer el acceso a la información, la educación y los recursos necesarios para que las personas LGTBI y trans puedan defender y proteger sus derechos, y desarrollar su identidad con autonomía, seguridad y confianza.

5. Compromiso Institucional:

La institución asume un firme compromiso con la igualdad de derechos y oportunidades, garantizando que todas las personas, sin distinción de su identidad de género u orientación sexual, puedan acceder a los mismos recursos, apoyos y servicios. Nos comprometemos a sensibilizar y formar a toda la comunidad educativa y administrativa sobre la importancia de la inclusión y el respeto a la diversidad, con el objetivo de construir un ambiente libre de prejuicios, estigmas y violencias. La inclusión de las personas LGTBI y trans será un eje central en todas nuestras políticas y prácticas, y estaremos siempre dispuestos a escuchar, aprender y mejorar en nuestra labor por garantizar la igualdad real.

6. Formación y Sensibilización:

La institución impulsará programas continuos de formación y sensibilización dirigidos a toda su comunidad, para promover una comprensión más profunda sobre las realidades y desafíos que enfrentan las personas LGTBI y trans. Crearemos espacios de reflexión y debate donde se pueda compartir conocimiento y experiencias, y promoveremos la empatía y el entendimiento en torno a la diversidad sexual y de género. De este modo, buscamos no solo prevenir la discriminación, sino también crear una cultura de respeto activo, donde cada miembro de nuestra institución se sienta parte de un colectivo diverso y solidario.

4. Objeto y ámbito de aplicación

El objeto del presente protocolo es garantizar la igualdad de derechos de las personas trans y LGTBI dentro de la comunidad educativa, asegurando su protección, el respeto a su identidad de género y orientación sexual, y su pleno disfrute de todos los derechos sin discriminación alguna. Este protocolo será de aplicación a todo el personal docente, administrativo y estudiantil de la institución, así como a cualquier persona o entidad que participe en actividades dentro del marco educativo.

5. Órgano responsable

El responsable de dar cumplimiento a este Protocolo será la persona designada como responsable de Igualdad dentro de la empresa, según se recoge en el Plan de Igualdad de la misma.

6. Procedimiento de actuación en casos de acoso y discriminación por razón de identidad de género y orientación sexual

6.1 Inicio del procedimiento

El procedimiento de actuación en casos de acoso o discriminación por razón de identidad de género u orientación sexual será llevado a cabo con un firme compromiso hacia la rapidez, la confidencialidad y la protección de la intimidad y la dignidad de todas las personas implicadas. La persona denunciante, ya sea quien haya experimentado directamente la situación de acoso o discriminación, o quien haya sido testigo de la misma, podrá presentar una denuncia por escrito ante la Dirección de la institución o ante el responsable de Igualdad de la misma. Esta denuncia podrá ser realizada en el ámbito de la institución, como en el entorno académico,

laboral o institucional, y deberá detallar las situaciones que la persona denunciante considere causantes de la discriminación o acoso por motivo de identidad de género u orientación sexual.

En aquellos casos en los que la denuncia no provenga directamente de la persona afectada, la institución tendrá la obligación de corroborar la información y, si el caso es confirmado, iniciar las actuaciones previstas en este Protocolo. Se pondrán a disposición de los denunciantes modelos de denuncia (ver Anexo II) que podrán ser solicitados de forma accesible, garantizando que el proceso sea sencillo y comprensible para todas las personas involucradas. Además, se proporcionará un modelo de confidencialidad (ver Anexo III) que deberá ser firmado por todas las personas que participen en la tramitación del proceso.

La recepción de la denuncia dará lugar a la apertura de un expediente informativo, cuyo propósito es investigar los hechos denunciados. El responsable de Igualdad será el encargado de la tramitación del caso y llevará a cabo un análisis preliminar para decidir si es necesario convocar a la persona denunciante o testigos para ampliar detalles sobre los hechos descritos en el escrito inicial. El responsable podrá adoptar las siguientes decisiones:

- No admitir la denuncia a trámite si no se cumplen los requisitos necesarios o si se considera que no corresponde a este protocolo.
- Iniciar el procedimiento de investigación de acuerdo con lo establecido en este Protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas y evitarles mayores perjuicios durante la tramitación, el responsable podrá proponer un cambio temporal de puesto de trabajo o cualquier otra medida adecuada, previa audiencia a las partes involucradas**.**

6.2 Desarrollo del procedimiento

Si el responsable de Igualdad considera que procede continuar con el procedimiento, se iniciará la tramitación mediante la solicitud de entrevistas tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada, así como a posibles testigos o personas de interés. El objetivo de estas entrevistas será obtener información relevante para esclarecer los hechos y realizar una investigación imparcial y respetuosa. El proceso se desarrollará con el máximo cuidado, manteniendo el respeto por los derechos de todas las personas implicadas.

Durante estas entrevistas, las partes tendrán derecho a ser acompañadas por una persona de su elección, que pueda apoyarles durante todo el proceso. El procedimiento deberá concluir en un plazo máximo de 20 días naturales a partir de la presentación de la denuncia, y el responsable de Igualdad emitirá un informe con las conclusiones derivadas de las actuaciones realizadas, el cual será entregado tanto a las personas implicadas como a la Dirección de la institución.

En caso de que el informe determine que se ha producido una situación de acoso o discriminación por razón de identidad de género u orientación sexual, se adoptarán las siguientes medidas:

- Se enviará una amonestación escrita a la persona denunciada, instándola a cesar inmediatamente el comportamiento discriminatorio o de acoso.
- Si el comportamiento persiste, la persona denunciada podrá ser suspendida de su puesto de trabajo o de sus actividades en la institución por un periodo determinado.
- Si, tras la suspensión, el comportamiento de acoso o discriminación continúa, o si la persona denunciada toma represalias contra la denunciante, la persona será desvinculada de la institución, y el caso podrá ser llevado ante los tribunales.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que regula el despido disciplinario, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias agravantes al evaluar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones:

- Reincidencia de la persona denunciada en conductas de acoso o discriminación.
- Existencia de múltiples víctimas afectadas.
- Conductas intimidatorias o represalias contra las víctimas o testigos.
- La persona denunciada ejerza poder de decisión sobre la relación laboral o académica de la víctima.
- La víctima sufra alguna discapacidad física o mental.
- Impacto significativo en el estado físico o psicológico de la víctima, debidamente acreditado.
- Condiciones laborales de la víctima (por ejemplo, contrato temporal o situación precaria).
- Si el acoso ocurre durante un proceso de selección o contratación de personal.

OTRAS DISPOSICIONES

1. En el caso de que la resolución del expediente no implique despido o traslado forzoso, se tomarán las medidas necesarias para garantizar que la persona víctima de acoso o discriminación y la persona agresora no coincidan en el mismo espacio laboral o académico. La víctima podrá optar por permanecer en su puesto de trabajo o solicitar un traslado, sin que ello implique una disminución en sus condiciones laborales.
2. Si se han producido represalias o perjuicios durante el procedimiento de investigación, la persona afectada tendrá derecho a ser restituida en las condiciones previas a la situación de acoso o discriminación.
3. El responsable de Igualdad será el encargado de supervisar la imposición de sanciones y de garantizar que las medidas adoptadas se cumplan de forma efectiva, siendo informado en todo momento sobre el proceso.
4. Cualquier acto de represalia o discriminación posterior al procedimiento será considerado una falta grave y se abrirá el correspondiente expediente disciplinario contra la persona agresora.
5. Las denuncias que resulten ser intencionadamente falsas o deshonestas podrán dar lugar a un expediente disciplinario contra la persona que las haya presentado de forma malintencionada**.**

6.3 Procedimiento externo

En caso de que la persona afectada no esté conforme con la resolución del procedimiento interno, podrá solicitar al responsable de Igualdad el acceso al expediente informativo para presentarlo ante la Inspección de Trabajo o denunciarlo ante los tribunales de justicia. El inicio

de la vía administrativa o judicial suspenderá temporalmente el procedimiento interno establecido en este Protocolo.

7. Elaboración del Expediente Informativo

Cuando se registre una incidencia relacionada con la discriminación o acoso por motivos de identidad de género u orientación sexual, se deberá elaborar un expediente informativo en el que se incluirán:

- Detalle de la denuncia o incidente.
- Pruebas y testimonios recabados.
- Acciones tomadas por la institución.
- Medidas correctivas o sancionadoras propuestas, si corresponde.

Este expediente será tratado con la máxima confidencialidad y en estricto cumplimiento de la normativa de protección de datos personales.

8. Seguimiento, revisión y control

El Comité de Igualdad y Diversidad llevará a cabo un seguimiento continuo de la implementación del protocolo, evaluando la efectividad de las medidas adoptadas y su impacto en la comunidad. Anualmente, se realizará una revisión del protocolo para actualizarlo según nuevas normativas, buenas prácticas o necesidades detectadas. Los resultados serán presentados de forma transparente a toda la comunidad educativa.

9. Medidas para la prevención del acoso

- **Sensibilización y formación continua**: Se impartirán talleres y formación regular sobre diversidad sexual, identidad de género y prevención de acoso, dirigidos tanto a estudiantes como a personal educativo.
- **Campañas de visibilidad**: La escuela realizará campañas periódicas para sensibilizar sobre los derechos de las personas trans y LGTBI, y fomentar una cultura de respeto y apoyo.
- **Canales de denuncia confidenciales**: Se habilitarán canales seguros y confidenciales para que cualquier miembro de la comunidad educativa pueda denunciar casos de acoso o discriminación, garantizando la no represalia y la intervención efectiva.

Este protocolo está diseñado para garantizar la inclusión, el respeto y la protección de las personas trans y LGTBI en nuestra institución, con el objetivo de construir una comunidad educativa más equitativa, diversa y respetuosa.

ANEXOS

V. CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACOSO

Las conductas consideradas como desigualdad hacia las personas trans y la vulneración de los derechos de las personas LGTBI pueden tomar diversas formas. A continuación, se detallan algunas de las más relevantes:

1. Discriminación directa e indirecta

- **Discriminación directa**: Tratar a una persona de manera diferente o injusta debido a su identidad de género u orientación sexual. Ejemplo: negarle un empleo o una oportunidad educativa por ser trans o LGTBI.
- **Discriminación indirecta**: Aplicar normas o prácticas que, aunque no son abiertamente discriminatorias, afectan negativamente a las personas trans o LGTBI debido a su identidad. Ejemplo: políticas laborales que no contemplan necesidades de personas trans, como la adaptación de baños o vestuarios.

2. Negación de la identidad de género o de la orientación sexual

- **Uso incorrecto del nombre o pronombres**: Ignorar o rechazar el nombre y los pronombres elegidos por una persona trans, llamándola por su nombre asignado al nacer o utilizando un pronombre incorrecto. Esto también puede ocurrir con las personas LGTBI cuando se ignora su orientación sexual.
- **Refusal de reconocer la identidad de género de las personas trans**: Negarse a reconocer legalmente o socialmente a una persona trans según su identidad de género, incluso después de que la persona haya tomado las acciones legales correspondientes (cambio de nombre, documentos, etc.).

3. Acoso o intimidación

- **Acoso verbal o físico**: Insultar, burlarse o agredir físicamente a una persona por su identidad de género o su orientación sexual. Este tipo de conductas son especialmente graves en espacios educativos, laborales y en el ámbito público.
- **Microagresiones**: Comentarios o acciones sutiles, pero constantes, que refuerzan estereotipos negativos sobre las personas trans o LGTBI, como suponer que las personas trans no son "auténticamente" mujeres u hombres o cuestionar constantemente la orientación sexual de una persona.

4. Exclusión y aislamiento social

- **Exclusión de actividades sociales o laborales**: Evitar o excluir a una persona de actividades grupales, laborales o sociales debido a su identidad de género u orientación sexual, lo que puede generar un sentimiento de aislamiento.

- **Falta de representación**: No incluir a personas trans o LGTBI en roles de liderazgo, visibilidad o toma de decisiones dentro de la organización, la escuela o la comunidad.

5. Violación de la privacidad

- **Revelar la identidad de género o la orientación sexual sin consentimiento**: Divulgar la identidad trans o la orientación sexual de una persona sin su consentimiento, lo que puede poner en peligro su bienestar emocional o incluso su seguridad física.
- **Insistencia en detalles privados**: Hacer preguntas invasivas sobre la historia médica o el proceso de transición de una persona trans sin que la persona lo haya compartido voluntariamente.

6. Interrupción o denegación de acceso a servicios o derechos

- **Acceso limitado a servicios sanitarios**: Negarse a ofrecer atención médica adecuada o sensible a las personas trans, como tratamientos hormonales, cirugías de afirmación de género o terapia de apoyo psicológico.
- **Falta de reconocimiento de derechos legales**: No permitir el ejercicio pleno de los derechos civiles de las personas trans y LGTBI, como el acceso a servicios, el reconocimiento de nombres y géneros correctos en documentos oficiales, o la igualdad en el matrimonio y la adopción.

7. Estereotipos y patologización

- **Estereotipos sobre la identidad de género**: Hacer suposiciones o comentarios que refuercen estereotipos sobre cómo deben ser las personas trans, como asumir que todas las personas trans se someten a cirugía o que son "menos" mujeres u hombres.
- **Patologización**: Tratar la identidad de género de una persona trans como una enfermedad o trastorno, como ocurre cuando se requiere que las personas trans demuestren que "sufren" una disforia de género para acceder a tratamientos médicos o a la legalización de su identidad.

8. Violencia física o psicológica

- **Violencia de género hacia personas trans**: Agresión física o psicológica dirigida específicamente a personas trans por su identidad de género, lo que incluye tanto agresiones verbales como físicas.
- **Violencia LGTBIfóbica**: Cualquier forma de agresión o discriminación física o psicológica hacia una persona basada en su orientación sexual, como el acoso hacia una persona gay o lesbiana, o la violencia hacia una persona bisexual.

9. Condiciones laborales y educativas desiguales

- **Ambientes de trabajo o educación hostiles**: No proporcionar un entorno seguro o

inclusivo para las personas trans o LGTBI, donde no se respeten sus derechos, ni se adapten los espacios o las políticas para garantizar su bienestar.

- **Oportunidades desiguales**: Limitar el acceso a promociones o reconocimientos en el trabajo o el ámbito académico para personas trans o LGTBI debido a prejuicios implícitos o explícitos.

10. No implementación de políticas inclusivas

- **Ausencia de políticas de igualdad**: No contar con políticas claras que protejan los derechos de las personas trans y LGTBI dentro de la organización o institución educativa, lo que contribuye a la invisibilidad y perpetuación de la discriminación.
- **Falta de sensibilización y formación**: No ofrecer formación adecuada sobre diversidad de género y orientación sexual a todo el personal, lo que puede generar ignorancia y perpetuar prácticas discriminatorias.

Estas conductas son consideradas violaciones de los derechos fundamentales de las personas trans y LGTBI y deben ser prevenidas, erradicadas y sancionadas adecuadamente en cualquier contexto social, educativo o laboral. Es esencial promover un entorno inclusivo y respetuoso, basado en los principios de igualdad, libertad y dignidad para todas las personas, independientemente de su identidad de género u orientación sexual.

I. MODELO DE DENUNCIA

DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE ☐ Persona afectada ☐ Representante de la plantilla Recursos Humanos
TIPO DE ACOSO Sexual Por razón de sexo Otras discriminaciones (especificar)
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA Nombre y apellidos: NIF: Sexo: Hombre Mujer Departamento: Puesto de trabajo: Vinculación laboral / Tipo de contrato: Teléfono de contacto:
DESCRIPCION DE LOS HECHOS

En caso de haber testigos, indique sus nombres y apellidos:
SOLICITUD ☐ Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y/ acoso por razón de sexo
LOCALIDAD Y FECHA FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

Este documento deberá ser entregado a Dirección o al responsable de Igualdad

II. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO POR DESIGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI

Don/Doña ..... , habiendo sido designado/a por la ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID, S.L. para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres

- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por la ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID, SL. de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En ……., a ….. de …… de …….

Firmado

III. MODELO DE EXPEDIENTE INFORMATIVO

DATOS DEL DENUNCIANTE			
NOMBRE Y APELLIDOS			
DNI		TELEFÓNO	
PUESTO			
DATOS DEL DENUNCIADO/A			
NOMBRE Y APELLIDOS			
DNI		TELEFÓNO	
PUESTO			

ANTECEDENTES DEL CASO
(Resumen de argumentos planteados por los implicados)

DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO
(Descripción de todas las acciones realizadas por el responsable de Igualdad, entrevistas realizadas indicando las personas, DNI y puesto de trabajo)

RESUMEN DE LOS PRINCIPALES HECHOS

CONCLUSIONES Y MEDIDAS PROPUESTAS

En ……., a ….. de …… de…….

Firmado: (firma de todos los Responsables de Igualdad)

Entregar copia a Dirección, al denunciante y a la persona denunciada

La aprobación de este Protocolo forma parte de las medidas a implantar en la ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID, SL. para fomentar la igualdad de trato y la no discriminación en el ámbito laboral que se recoge en el Plan de Igualdad a aplicar por la empresa.

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL CONTRA EL ACOSO Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL

La **ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID**, S.L. en cumplimiento con los principios establecidos en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de protección integral contra la discriminación por razón de identidad de género, y la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de trato y la no discriminación de las personas LGTBI, hace pública su firme postura contra el acoso y la discriminación por razón de identidad de género u orientación sexual en todos los ámbitos de su actividad.

Con este propósito, la **ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID, S.L** se compromete a:

- **No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso, hostigamiento, o discriminación por razón de identidad de género u orientación sexual** dentro de sus espacios educativos, laborales o institucionales.
- **Atender con rigor y diligencia las quejas, reclamaciones y denuncias** que puedan producirse por parte de cualquier miembro de la comunidad educativa o laboral relacionado con comportamientos de acoso, agresión o discriminación por razón de identidad de género u orientación sexual.
- **Garantizar que todos los procedimientos de denuncia** sean tramitados con estricta confidencialidad, imparcialidad, justicia, y seguridad jurídica, asegurando a las personas implicadas el derecho de defensa y la protección de su identidad.
- **Asegurar que no se producirán represalias** contra las personas que denuncien casos de acoso o discriminación por razón de identidad de género u orientación sexual, ni contra aquellas que participen en la resolución de dichos casos.
- **Sancionar de manera firme** cualquier comportamiento que implique acoso o discriminación, tomando en cuenta las circunstancias específicas y los condicionantes de cada caso.

Para alcanzar estos objetivos, la **ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID, SL.** establece que:

- **Toda persona** que forme parte de la institución, en especial quienes ocupen puestos de dirección o liderazgo, debe tratar a todas las personas con las que interactúe con respeto, dignidad y sin distinción de identidad de género u orientación sexual.
- **Se debe evitar cualquier conducta o actitud ofensiva**, humillante, degradante, intimidatoria o hostil hacia personas trans o LGTBI, en todos los ámbitos de su relación con la institución, ya sea en el ámbito laboral, académico o institucional.
- **Actuar proactivamente frente a conductas discriminatorias**: cualquier comportamiento de acoso o discriminación debe ser reportado de manera inmediata, sin tolerarlo, y se debe actuar para impedir su repetición o agravamiento, comunicando a las personas o comités encargados de la resolución de estas situaciones.
-

La **ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID, SL.** se compromete a implementar las siguientes medidas para la prevención y actuación frente a cualquier forma de acoso o discriminación por razón de identidad de género u orientación sexual:

1. **Diseño e implementación de un protocolo específico** para la prevención y actuación frente al acoso y la discriminación por razón de identidad de género y orientación sexual.
2. **Difusión y distribución del protocolo** entre todo el personal académico y administrativo, así como entre los estudiantes, asegurando que todos conozcan los procedimientos para presentar quejas, reclamaciones y denuncias.
3. **Realización de acciones formativas y talleres** sobre la prevención del acoso y la discriminación por razón de identidad de género y orientación sexual, dirigidas a todo el personal directivo, mandos intermedios, y las personas encargadas de la tramitación y resolución de denuncias.
4. **Campañas de sensibilización** sobre el respeto a los derechos LGTBI y la prevención de acoso y discriminación en el entorno educativo y laboral, que incluyan tanto al personal en activo como a las personas de nuevo ingreso.
5. **Designación de un equipo especializado** o persona responsable para la recepción, tramitación y resolución de quejas, reclamaciones y denuncias relacionadas con el acoso y la discriminación por identidad de género u orientación sexual.
6. **Inclusión de las medidas preventivas y correctivas** en el Plan de Igualdad y en los protocolos generales de la institución, asegurando que todos los ámbitos de actuación de la escuela estén alineados con estos principios.
7. **Evaluación periódica** del funcionamiento del protocolo de prevención, así como su efectividad en la erradicación del acoso y la discriminación por razón de identidad de género y orientación sexual, con el compromiso de realizar ajustes en función de los resultados obtenidos.

En todas las medidas establecidas en esta declaración institucional, se garantizará la participación activa de toda la comunidad educativa y laboral, promoviendo una cultura institucional inclusiva, respetuosa y libre de discriminación. La **ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID, SL.** reafirma su compromiso con la protección y promoción de los derechos humanos de las personas trans y LGTBI, favoreciendo un entorno educativo y laboral donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente con dignidad y libertad.



Dirección de la ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID, SL.

Compromiso Institucional de la ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID, SL. frente a la Discriminación y Acoso por Razón de Identidad de Género y Orientación Sexual

La Dirección de la ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID, SL. se compromete a prevenir, resolver y sancionar cualquier forma de acoso o discriminación por razón de identidad de género u orientación sexual, garantizando la dignidad e igualdad de trato y oportunidades para todas las personas en nuestra institución.

Con el fin de cumplir este compromiso, se ha desarrollado el Protocolo de Actuación frente al Acoso y Discriminación por Razón de Identidad de Género y Orientación Sexual, el cual establece un procedimiento claro y confidencial para abordar denuncias de acoso o discriminación. La Dirección se compromete a investigar diligentemente todas las denuncias, garantizando la confidencialidad y el derecho a la intimidad de las personas implicadas.

Cualquier miembro de la comunidad educativa o laboral podrá acceder a este protocolo sin temor a represalias, asegurando un trato justo y equitativo durante el proceso. El protocolo está disponible para su consulta a través del departamento de Recursos Humanos.

.



Dirección de la ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID, SL.