



Fundación
Diagrama

II Plan de Igualdad

Fundación Diagrama Intervención Psicosocial

II PLAN DE IGUALDAD

Fundación Diagrama Intervención
Psicosocial

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Contexto legal

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales, europeos y estatales sobre derechos humanos, habiéndose multiplicado en todas las sociedades del mundo las medidas políticas y jurídicas para garantizar el ejercicio de dichos derechos.

Así lo recoge la Unión Europea como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos sexos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En el año 2000 se adopta la Carta de Derechos Fundamentales de la UE y se incluye en ella un capítulo denominado "Igualdad" que recoge entre otros los principios de no discriminación e

igualdad entre mujeres y hombres. Y con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa en el año 2009, el principio de igualdad entre hombres y mujeres se define como un valor común de la Unión Europea (Artículo 2 Tratado UE) promoviendo la igualdad (Artículo 3 Tratado de la UE) y la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres en el marco de sus actuaciones (Artículo 8 Tratado de funcionamiento de la UE).

Igualmente, determinadas Directivas Comunitarias, entre otras, la 2002/79/CE y la 2004/113/CE, que tratan sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos, han sido incorporadas al ordenamiento jurídico español.

Así, la Constitución española de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y, a su vez, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley se completó con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de mayo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, dirigida

a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos que hasta la fecha han impedido conseguirla.

Todo ello supuso, para las empresas de más de 250 personas trabajadoras el deber de negociar un Plan de Igualdad, obligación que fue desarrollada y ampliada por el RD Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación así como por el RD 901/2020 de 13 de octubre de 2020 por el que se regulan los Planes Igualdad y su registro y el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La normativa aplicable pretende así promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de dichas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido. En su título IV se regula el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y establece el mecanismo para alcanzar este derecho a través de la puesta en marcha de medidas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en

la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El instrumento más adecuado para lograr dicha igualdad es la elaboración de planes de igualdad, definiendo estos como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, las partes negociadoras del presente Plan de Igualdad, tal y como establece el artículo 85.1 apartado 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 25 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, han llevado a cabo las reuniones oportunas y necesarias para la determinación y confección del II Plan de Igualdad de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.

Como consecuencia de todo ello y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 y para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LO 3/2007) y normativa concordante, Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, ha procedido a la renovación del Plan de Igualdad con la

elaboración del presente Plan. Las medidas contempladas en el presente Plan podrán ser desarrolladas en aras de concretar su finalidad y sus objetivos cuando resulte necesario, adaptándose al momento en que deban ser llevadas a cabo, en la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de Relaciones Laborales.

Las partes han llevado a cabo la negociación desde el pleno convencimiento de que la no discriminación, la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la Organización, lo cual contribuye a aumentar la productividad así como atraer y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la entidad. Es por ello que entendemos la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como una prioridad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Fundación.

1.2. Contexto empresarial: compromiso de la dirección

Si bien la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres

es y ha sido para la Dirección de Fundación Diagrama, una prioridad dentro del marco de su política general, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social Corporativa de la Entidad, lo cierto es que el compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea, más que una prioridad es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y el aumento de la productividad, y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la Organización, para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la

retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc...

Así lo ha puesto de relieve tanto la regulación que sobre la materia han ido estableciendo en la propia política de la Fundación, como en la introducción paulatina de medidas en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar, en aspectos tan relevantes como la flexibilidad de jornada, la acumulación de lactancia u otros permisos que favorecen la conciliación, potenciando las bases imprescindibles para establecer unas relaciones laborales basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad. Así como apostando por la promoción de acciones formativas para sus trabajadores/as en materia de Igualdad.

A su vez, Fundación Diagrama manifiesta su más profundo rechazo, así como tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual y por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera efectiva, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Por ello, el presente Plan de Igualdad incluye un protocolo de actuación desarrollado bajo los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad del personal de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, aplicar ante posibles o presuntas actuaciones inferidas bajo cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

Del mismo modo, Fundación Diagrama Intervención Psicosocial hace constar también su absoluto rechazo a cualquier comportamiento constitutivo de violencia de género y su compromiso de ayuda en el ámbito laboral a las víctimas de este tipo de violencia, y de hecho se ha sumado a la iniciativa del Ministerio de Empresas por una sociedad Libre de Violencia de Género con el compromiso de la sensibilización y contratación de mujeres víctimas de violencia de género. Y asimismo se compromete a negociar como medida de este plan de igualdad la elaboración de una Guía para la protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.

Por todo lo expuesto, el presente Plan, nació con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de Fundación Diagrama.

1.3. Principios rectores del Plan de Igualdad

Los principios rectores de este Plan de Igualdad que la Dirección de la entidad hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda Fundación Diagrama son:

Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Principio de no discriminación directa por razón de sexo

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.

Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo

La discriminación indirecta por razón de sexo, se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Principio de prohibición del acoso sexual

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 u ofensivo.

Principio de prohibición del acoso por razón de sexo

Se considera acoso por razón de sexo cualquiera comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Principio de indemnidad frente a represalias

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para 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 hombres y mujeres.

Principio transparencia retributiva

El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.

Principio de transversalidad de las políticas de género

Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

1.4. Partes que lo acuerdan

Las partes legitimadas firmantes de este acuerdo, en cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable,

han negociado bajo el principio de buena fe en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial y han acordado el presente Plan de Igualdad como instrumento para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Suscriben y firman este Plan de Igualdad de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial las siguientes partes:

Por Fundación Diagrama Intervención Psicosocial:

- Don Ramiro Melendreras Ruiz
(Miembros de la parte Fundacional)
- Don Emilio Meseguer Serrano
(Miembros de la parte Fundacional)
- Doña Vanesa Rael González
(Miembros de la parte Fundacional)
- Doña María Teresa Cobacho Illán
(Miembros de la parte Fundacional)
- Don Bernardino Moreno Miñano
(Miembros de la parte Fundacional)
(Asesor)
- Don Daniel Bueno Valencia
(Miembros de la parte Fundacional)
(Asesor)

Por la parte social:

Por el Sindicato CCOO:

- Amaya Sotos Tarancón
(CCOO) (RLPT)
- Ángela Díaz Valleras
(CCOO) (RLPT)
- Antonio Romero Márquez
(CCOO) (RLPT) (Asesor)

Por el Sindicato UGT:

- Estefanía Navas Díaz
(UGT) (RLPT)
- Noelia Pérez Moreno
(UGT) (RLPT)
- Dolores Sánchez Ruiz
(UGT) (RLPT) (Asesor)

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este Plan de Igualdad resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras adscritas a cualquiera de los centros de trabajo de la entidad en todo el territorio español.

La Comisión Seguimiento de Igualdad podrá adaptar el presente Plan de Igualdad a los cambios legislativos que pudieran producirse, así como a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, que se pudiesen producir en el futuro, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables. Siempre y cuando la modificación sirva para conseguir los objetivos y principios establecidos en el presente Plan.

Se establece una duración inicial del Plan de Igualdad de tres años, desde el día 13 de Agosto de 2021 hasta el día 12 de Agosto de 2024, sin perjuicio de la posibilidad de poder prorrogarse por un año más más, o por el tiempo que transcurra hasta la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad, por acuerdo de las partes suscriptoras, y con un límite máximo de cuatro años de vigencia total que es lo que está previsto legalmente.

Las partes iniciarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad seis meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan, sin perjuicio que se considerará prorrogado el presente Plan hasta que se firme el siguiente y como máximo en el plazo de un año desde la constitución de la Mesa de Negociación, siempre salvo acuerdo en sentido contrario y en todo caso respetando la legislación en la materia.

III. DIAGNÓSTICO

Se incorpora al presente documento como anexo I el Diagnóstico del Plan de Igualdad, que incluye al final la auditoría retributiva y que consta de 370 folios.

IV. OBJETIVOS GENERALES

- 1º Dar cumplimiento a lo dispuesto en la LO 3/2007 y garantizar el derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- 2º Configurar como principio base en la actuación de la entidad el principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres, sensibilizando y formando a la plantilla e imponiendo en el desarrollo de su actividad el cumplimiento del mismo

- 3º Hacer partícipe a todo el personal de Fundación Diagrama de la importancia del principio de igualdad de trato y no discriminación ente mujeres y hombres, sensibilizando y formando a la plantilla e imponiendo en el desarrollo de su actividad profesional el cumplimiento del mismo

- 4º Favorecer el acceso y el desarrollo profesional de toda la plantilla en base a criterios, entre otros, de igualdad, mérito, objetividad y capacidad

- 5º Mejorar la representación de la mujer en todos los puestos de trabajo, y especialmente en puestos de Dirección, siendo necesario trabajar la necesidad de incorporar el liderazgo femenino en los equipos

- 6º Garantizar, en materia retributiva, lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, y demás normas que lo desarrollen o lo sustituyan. Así como el cumplimiento del RD 6/2009, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

- 7º Establecer mecanismos y espacios de trabajo transparentes e igualitarios donde mujeres y hombres se sientan en igualdad de derechos y obligaciones personales y profesionales, fomentando la corresponsabilidad laboral y familiar

- 8º Facilitar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras de la Fundación

- 9º Prevenir y tratar de evitar hechos o conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo. Investigando de forma ágil y eficaces y sancionando en su caso

- 10º Velar por la salud de las personas trabajadoras incorporando en la política de prevención de riesgos laborales de la Fundación la perspectiva de genero

- 11º Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género, asegurar unas mejoras en las condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género en nuestra Fundación y seguir apoyando la inserción y protección de las trabajadoras en situación de violencia de género

- 12º Incorporar el lenguaje inclusivo y no sexista de manera integral en la entidad, y con obligado uso de todo el personal en toda su labor en la misma

- 13º Mejorar la comunicación con la plantilla, dotando de canales accesibles para toda la plantilla, donde se facilite información específica así como los diferentes protocolos y procedimientos, incorporando mensajes que dejen patente el compromiso de la entidad con la igualdad

V. AREAS DE ACTUACIÓN: OBJETIVOS ESPECIFICOS Y MEDIDAS

| AREAS DE ACTUACION | Nº | OBJETIVOS ESPECIFICOS | nº | MEDIDAS |
|---------------------------------|----------|--|----|---|
| SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | 1 | Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación mediante procesos transparentes y objetivos que permitan el ingreso equilibrado de mujeres y hombres | 1 | Formar y sensibilizar en igualdad a todo el personal que trabaja en procesos de selección y contratación. |
| | | | 2 | Utilizar el lenguaje neutro e inclusivo en todas las ofertas de empleo |
| | | | 3 | Estandarizar los guiones de las entrevistas de trabajo limitándolos a cuestiones puramente profesionales. |
| | | | 4 | Realizar un registro de procesos de selección. |
| | | | 5 | Registro de relación de puestos de trabajo de carácter fijo estructural |
| | 2 | Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo, incrementando la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas | 6 | Preferencias en la contratación del sexo infrarrepresentado por puesto de trabajo, incrementando la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas |
| | | | 7 | Incorporar al registro de selección los datos que justifique las nuevas contrataciones |
| | 3 | Buscar soluciones para mejorar los datos de parcialidad y temporalidad que ocupan las mujeres | 8 | Estudio detallado sobre la contratación a tiempo parcial para determinar las causas y proponer soluciones entre las diferencias para la ocupación de este tipo de contratos entre mujeres y hombres |
| | | | 9 | Estudio y seguimiento de los contratos temporales, con el objetivo de comprobar la consolidación en el empleo de las mujeres trabajadoras o en su defecto establecer medidas para la subsanación |
| | | | 10 | Preferencia en la contratación de la mujer al contrato temporal que otorgue mayor estabilidad |
| | | | 11 | Priorizar el acceso de las mujeres a los puestos ofertados a jornada completa. |

| AREAS DE ACTUACION | Nº | OBJETIVOS ESPECIFICOS | nº | MEDIDAS |
|--------------------|----|---|----|--|
| | 4 | Garantizar que las personas contratadas cumplen con el compromiso de la igualdad en la Fundación | 12 | Desarrollo de ítems evaluativos en entrevistas para la valoración de la igualdad de género en el desempeño profesional |
| FORMACIÓN | 5 | Incorporar la perspectiva de género en la formación en la entidad y específicamente en el Plan de Formación | 13 | Realizar recomendaciones al Plan de Formación que incorporen la perspectiva de género en su elaboración |
| | | | 14 | Realizar una propuesta anual de cursos de formación en materia de igualdad |
| | 6 | Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y tipo de formación recibida | 15 | Estudio detallado sobre el perfil de las personas que reciben formación |
| | | | 16 | Acceso a la formación a todo el personal en situación de suspensión del contrato por causas relacionadas con la maternidad, la paternidad y la lactancia y conforme a lo establecido en la normativa vigente |
| | | | 17 | Campaña informativa sobre los tipos de formación y en particular sobre los PIF |
| | 7 | Formar en igualdad e incluir formación en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo | 18 | Planificar formación en igualdad y prevención en el acoso sexual y por razón de sexo para toda la plantilla |
| | | | 19 | Llevar a cabo formación específica en materia de igualdad para equipos Directivos nacionales, Territoriales, Equipos Directivos de Centros. Así como miembros del Comité Intercentros, Secciones Sindicales y Responsables en Comisiones Delegadas |
| | | | 20 | Incluir formación en igualdad en el Plan de Acogida de la entidad |
| | | | 21 | Realizar una oferta formativa más amplia que haga más atractiva la materia para toda la plantilla |
| | | | 22 | Incrementar la presencia de mujeres en acciones formativas relacionadas con los puestos de responsabilidad y liderazgo |
| | 8 | Profundizar en el estudio y establecimiento de fórmulas para vincular la formación y la promoción | 23 | Estudio para establecer la vinculación de la formación y la promoción |

| AREAS DE ACTUACION | Nº | OBJETIVOS ESPECIFICOS | nº | MEDIDAS |
|--|---|---|---|---|
| PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | 9 | Puesta en marcha del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo negociado con este plan de igualdad | 24 | Puesta en marcha del Protocolo aprobado con el Plan |
| | 10 | Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, utilizando entre otras herramientas la información y formación a la plantilla | 25 | Campañas de difusión a la plantilla sobre el nuevo protocolo de acoso sexual y por razón de sexo |
| | | | 26 | Formación específica y obligatoria en prevención del acoso sexual y por razón de sexo para el CAAS y el Área de gestión de personas |
| | | | 27 | Formación específica y obligatoria para todo el personal que ejerza labores de Coordinación o Dirección en la entidad |
| | 11 | Prevención y protección ante el acoso sexual y por razón de sexo entre las personas trabajadoras de la plantilla y usuarios/as | 28 | Elaborar un protocolo de actuación para las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo de las personas usuarias al personal de la entidad |
| 12 | Proteger y ayudar a conciliar a las víctimas de acoso | 29 | Las trabajadoras víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o acoso laboral en el trabajo tendrán derecho a que se atiendan sus necesidades de conciliación | |
| PROMOCIÓN | 13 | Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de promoción mediante procesos transparentes y objetivos que permitan el ingreso equilibrado de mujeres y hombres | 30 | Formación específica a todas aquellas personas que participan en procesos de libre designación y en toma de decisiones sobre promoción |
| | | | 31 | Mejorar los mecanismos de información a la RLPT, informando sobre aquellas adjudicaciones que suponen una promoción profesional |
| | | | 32 | Instar a la Comisión de Promociones y Vacantes a revisar su Protocolo con el fin de evaluar los criterios objetivos que contiene para la adjudicación de plazas vacantes e incrementarlos |
| | | | 33 | Instar a la comisión de promociones y vacantes a que realice un seguimiento de las vacantes que se produzcan en los puestos de trabajo que conforman el personal de equipos técnicos en los centros |
| | | | 34 | Documentar y facilitar a la comisión de promociones y vacantes la información objetiva a tener en cuenta de cara a las adjudicaciones de plazas |

| AREAS DE ACTUACION | Nº | OBJETIVOS ESPECIFICOS | nº | MEDIDAS |
|--------------------------------------|----|--|----|--|
| | | | 35 | Recomendación a la comisión de promociones y vacantes para que estudie modificar los criterios contemplados en el orden de prelación a tener en cuenta en la adjudicación de plazas vacantes a aquellas personas trabajadoras que sean víctimas de violencia de género y mujeres para puestos donde haya infrarrepresentación femenina |
| | | | 36 | Cuando una trabajadora reconocida como víctima de violencia de género solicite su traslado como medida que mejore su situación, se dispondrá de las vacantes existentes en dicho momento sin que la que se le adjudique pase a formar parte del siguiente proceso de cobertura de vacantes |
| | 14 | Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en puestos de mando e intermedios de la organización | 37 | En igualdad de condiciones elegir para promocionar a mujeres si el sexo femenino es el infrarrepresentado |
| | | | 38 | Aumentar la representación femenina en puestos de Libre Designación |
| CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIONES | 15 | Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género | 39 | Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional |
| | | | 40 | Eliminar cualquier criterio discriminatorio en relación con los parámetros como sexo, edad, etc. |
| | | | 41 | Describir puestos de trabajo de forma completa, las características y las funciones de los perfiles profesionales, y definir los criterios para encuadrar a las personas trabajadoras en los grupos y las categorías profesionales |
| | 16 | Controlar el correcto cumplimiento y aplicación de los Convenios Colectivos en relación con la clasificación profesional | 42 | Controlar anualmente que la clasificación profesional se realiza conforme al Convenio y por igual para mujeres y hombres |
| | 17 | Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de idénticos trabajos, de trabajos de igual valor | 43 | Realización de estudios más detallados que nos permitan conocer con exactitud el motivo de las diferencias salariales entre mujeres y hombres aunque no impliquen brecha salarial |
| | | | 44 | Deberá controlarse que no se produce brecha salarial entre géneros |
| | | | 45 | Registro salarial anual |

| AREAS DE ACTUACION | Nº | OBJETIVOS ESPECIFICOS | nº | MEDIDAS |
|-------------------------------|-----------|--|----|--|
| | | Garantizar la transparencia retributiva en los términos del RD 902/2020 | 46 | Compromiso de dar inmediato cumplimiento de los reglamentos y ordenación jurídica que desarrollen el Real Decreto 902/2020 |
| INFRARREPRESENTACIÓN | 18 | Hacer el seguimiento periódico de los datos para ver la repercusión que tienen la medida o la necesidad de establecer nuevas medidas | 47 | Control de los datos anuales de niveles de representación |
| | 19 | Facilitar el acceso a las mujeres en todas las categorías donde haya infrarrepresentación | 48 | Incluir en las ofertas de empleo y promociones para puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura |
| | 20 | Trabajar en la toma conciencia de la importancia de la participación de la mujer en los órganos y Comités de toma de decisiones | 49 | Formar en igualdad a todos los miembros del Comité de Relaciones Laborales, y de todas las Comisiones Delegadas del mismo |
| | | | 50 | Realizar formación sobre derecho sindical y derechos de las personas trabajadoras dirigidos especialmente a mujeres para mejorar su participación en la RLPT |
| | 21 | Asegurar y mejorar la participación de la mujeres en los puestos de toma de decisiones, garantizando su presencia y participación | 51 | Procurar que al menos un tercio de las candidaturas de la fase final del proceso sean de mujeres en puestos femeninamente infrarrepresentados |
| | | | 52 | Trabajar para asegurar la participación femenina en todos los órganos y Comités de toma de decisiones, de la entidad o de la entidad con las organizaciones sindicales, órganos de Relaciones Laborales, velando por asegurar la presencia y participación femenina en todos ellos |
| CONDICIONES DE TRABAJO | 22 | Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de trabajo. | 53 | Realizar informe anual sobre la antigüedad de la plantilla desagregada por sexo y estableciendo la antigüedad media |
| | | | 54 | Procurar la distribución del trabajo de forma equitativa y no estigmatizada, eliminando la tendencia de trabajar las mujeres con niñas y los hombres con niños |
| | | | 55 | Atender la previsión del RD 486/1997, de 14 de abril, informando al titular del inmueble (en caso que no sea titularidad de la Fundación) de las dificultades que se aprecian para el cumplimiento del mismo |

| AREAS DE ACTUACION | Nº | OBJETIVOS ESPECIFICOS | nº | MEDIDAS |
|--------------------|--|---|---|--|
| | 23 | Asegurar el principio de composición equilibrada entre hombres y mujeres de las distintas modalidades de contratación | 56 | Establecer indicadores anuales sobre la composición de la plantilla, y la comparativa con el año/s anteriores desagregados sexo, donde se establezca la modalidad contractual, y la jornada de trabajo, completa y parcial, turno partido y continuo |
| | | | 57 | Fomentar en la medida de la posible el incremento de jornada de la plantilla a tiempo parcial a tiempo completo |
| | 24 | Establecer los mecanismos para una mejora de las condiciones de trabajo | 58 | Realizar un registro unificado de todas las medidas de movilidad funcional y geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo e inaplicaciones de convenio |
| | | | 59 | Control de Protocolo de Teletrabajo y Desconexión Digital o elaboración de uno nuevo en su caso |
| | | | 60 | Garantizar el cumplimiento del Real Decreto Ley 6/2019 |
| | EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | 25 | Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres | 61 |
| 62 | | | | Estudio detallado por sector de actividad y puestos de trabajo sobre esta materia con el objetivo de personalizar y detectar nuevas necesidades |
| 26 | | Facilitar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras de la Fundación | 63 | Instar al Comité de Relaciones Laborales que realice un estudio sobre la forma en que viene aplicándose las permutas previstas en cada Convenio Colectivo que resulte de aplicación en Fundación Diagrama |
| | | | 64 | Licencia retribuida no acumulable a otras existentes en el convenio colectivo que resulte de aplicación a cada persona trabajadora de 10 horas anuales (distribuidas en dos periodos máximos de 5 horas en cada semestre natural) para asistencia medica propia, el acompañamiento medico de familiares de primer grado y tutorías para el caso de los puestos de trabajo a los que resulte de aplicación un convenio colectivo que no disponga de licencia para estos fines |

| AREAS DE ACTUACION | Nº | OBJETIVOS ESPECIFICOS | nº | MEDIDAS |
|--------------------|----|---|----|---|
| | | | 65 | Excedencia voluntaria de duración no superior a cuatro meses para conciliación de la vida personal y familiar en aquellos puestos de trabajo a los que resulten de aplicación convenios colectivos en los que no exista |
| | | | 66 | Licencia no retribuida, de 1 día de trabajo por cuatrimestre, para acudir a terapias de hijos e hijas menores de edad con necesidades educativas especiales y/o que tengan reconocida alguna discapacidad y, se encuentren escolarizados en centros especiales diversidad funcional |
| | | | 67 | Aumento de la edad máxima del descendiente de primer grado para solicitar la reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos menores a los 14 años de edad, atendiendo en todo caso a las consecuencias y límites fijados en la normativa vigente |
| | 27 | Fomento de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral | 68 | Realizar campañas informativas sobre los derechos de las personas trabajadoras en materia de corresponsabilidad y ejercicio corresponsable de derechos |
| | | | | 69 |

| AREAS DE ACTUACION | Nº | OBJETIVOS ESPECIFICOS | nº | MEDIDAS |
|--------------------|----|-----------------------|----|---|
| | | | | Realizar campañas informativas dirigidas a colectivos específicos sobre los derechos que tienen en materia de conciliación y ejercicio corresponsable de derechos |

| AREAS DE ACTUACION | Nº | OBJETIVOS ESPECIFICOS | nº | MEDIDAS |
|--|-----------|---|----|--|
| AREA DE RIESGOS SALUD Y LABORALES | 28 | Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales | 70 | Incorporar de forma expresa el compromiso de la entidad en la política de prevención de riesgos laborales |
| | | | 71 | Introducir la perspectiva de género en todos los documentos y en todos los ámbitos de la seguridad y salud laboral: planificación preventiva, plan de prevención, evaluación de riesgos, riesgos psicosociales, siniestralidad, vigilancia de la salud |

| AREAS DE ACTUACION | Nº | OBJETIVOS ESPECIFICOS | nº | MEDIDAS |
|--------------------|----|---|----|--|
| | | | 72 | Contemplar y aplicar las medidas necesarias para la protección de las mujeres en periodos de mayor vulnerabilidad como puede ser el embarazo, la lactancia o el tiempo de recuperación tras el parto |
| | | | 73 | Se identificará en los planes de prevención aquellos riesgos profesionales que afecten de forma distinta en la salud de la persona trabajadora por el hecho de ser mujer, teniendo por tanto en cuenta las diferencias existentes entre hombres y mujeres |
| | 29 | Garantizar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en materia de prevención de riesgos laborales de forma que se tengan en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres en la prevención de riesgos laborales | 74 | Formar en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género a las técnicas y técnicos de prevención de riesgos del servicio de prevención mancomunado de Fundación Diagrama |
| | | | 75 | Formar en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género a las delegadas y delegados de prevención de riesgos laborales de los centros. |
| | | | 76 | Formar en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género a las personas responsables de prevención de riesgos laborales de los centros. |
| | 30 | Prevención acoso moral | 77 | Establecer Protocolo de Prevención y Actuación en el Acoso Moral |
| | 31 | Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la actividad preventiva | 78 | Informar mediante un informe anual de todas las medidas relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género a la Comisión Delegada de Prevención de Riesgos Laborales dependiente del Comité Intercentros de Relaciones Laborales para que este informada y facilite su aplicación cuando sea necesario |

| AREAS DE ACTUACION | Nº | OBJETIVOS ESPECIFICOS | nº | MEDIDAS |
|---|---|--|--|--|
| PROTECCION A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | 32 | Apoyar y ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de genero favoreciendo una adecuada protección en el ámbito laboral | 79 | Designación de un correo o teléfono de referencia para aquellas trabajadoras que pudieran ser víctimas de violencia de genero |
| | | | 80 | Elaborar una guía sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de genero |
| | | | 81 | Aumentar en seis meses el derecho de excedencia de la trabajadora víctima de violencia de genero |
| | | | 82 | Derecho al cambio de turno o movilidad geográfica de mujeres que hayan sido víctimas de violencia de genero |
| | | | 83 | Flexibilización inicio y finalización de jornada para trabajadoras que hayan sido víctimas de violencia de genero |
| COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA | 34 | Incluir la perspectiva de género también en las políticas de comunicación de la entidad | 84 | Uso de lenguaje inclusivo e imagen no sexista en la entidad |
| | | | 85 | Revisión de página web, portales y cualquier documento para adaptarlo al uso de lenguaje inclusivo e imagen no sexista |
| | 35 | Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades en las políticas de comunicación y lenguaje | 86 | Formar a todo el personal del área de comunicación y marketing en lenguaje inclusivo y comunicación no sexista |
| | 36 | Fijar como objetivo la adopción del lenguaje inclusivo y una imagen no sexista como prioritario y obligatorio en toda la entidad | 87 | Elaborar una guía de lenguaje inclusivo e imagen no sexista de obligado cumplimiento en la entidad y de la que se dará la publicación y formación necesaria una vez que este elaborada |
| | 37 | Promocionar y hacer visible la importancia de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que tiene para esta entidad | 88 | Incorporar un apartado específico de Igualdad en la página web que se colocará en lugar visible y con un formato destacado |
| | | | 89 | Actos o acciones de conmemoración de los días 8 de marzo y 25 de noviembre |
| 38 | Campaña de sensibilización e información en Igualdad al a plantilla | 90 | Realizar campaña específica de igualdad, dirigida al total de la plantilla, dando difusión al nuevo Plan de Igualdad, nuevo Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo y a las figuras de las personas responsables de igualdad de la entidad | |
| OTRAS AREAS DE INTERVENCIÓN | 39 | Establecer el compromiso de la entidad con la igualdad en su | 91 | Elaboración de una encuesta anual sobre la opinión de la plantilla en relación con el Plan de Igualdad |

| AREAS DE ACTUACION | Nº | OBJETIVOS ESPECIFICOS | nº | MEDIDAS |
|--------------------|----|---|----|--|
| | | política de responsabilidad social | 92 | Inclusión del compromiso de la entidad con la igualdad en la responsabilidad social corporativa |
| | | | 93 | Designación de una persona responsable en materia de igualdad en la entidad |
| | | | 94 | Designación de una persona responsable en materia de igualdad de la parte social |
| | 40 | Garantizar la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en toda la entidad | 95 | Establecer en los contratos y convenios firmados por la entidad una cláusula donde se informe y se transmita la importancia que para la entidad tiene la igualdad de oportunidades |
| | | | 96 | Creación de un correo específico para recoger sugerencias, peticiones o reclamaciones en relación con el Plan de Igualdad y las políticas de igualdad en la entidad |

ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

Objetivo 1º: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación mediante procesos transparentes y objetivos que permitan el ingreso equilibrado de mujeres y hombres

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | SELECCIÓN Y CONTRATACION |
| Nº: | 1 |
| MEDIDA: | Formar y sensibilizar en igualdad a todo el personal que intervienen en procesos de selección |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 1/01/2022.- Cada año se revisará el personal que debe recibir o haber recibido esta formación, actualizando los cursos. FIN: Fin del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de fácil implantación |
| METODOLOGIA | La medida pretende formar a todas aquellas personas que participan en procesos selectivos y entre las que se encuentran Dirección Territorial, Dirección de Centros y Proyectos y Coordinación y por supuesto toda el área de relaciones laborales y de selección de personal. Será necesario que estas personas reciban formación básica en materia de igualdad, con una duración de al menos 20 horas. Asimismo deberán recibir formación en materia de lenguaje inclusivo al menos 10 horas anuales. En los primeros seis meses de aprobación del plan se elaborará o buscará la formación y forma de implantación y contenidos y se elaborará un listado de personas que deben recibir esta formación. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Dar cuenta semestralmente a la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL, personas que han recibido formación en materia de igualdad, puesto que ocupan y número de horas. |
| RESPONSABLE | Departamento de Formación Comisión de formación Área de Relaciones Laborales |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Personas responsables de recursos, y Coordinadores Personal del Área de gestión de personas Personal del área de selección |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | SELECCIÓN Y CONTRATACION |
| Nº: | 2 |
| MEDIDA: | Utilizar el lenguaje inclusivo y neutro en todas las ofertas de empleo |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Durante toda la vigencia del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de fácil implantación |
| METODOLOGIA | <p>Se deberán revisar todas las ofertas de empleo de modo que se garantice el lenguaje inclusivo o neutro. Comprobando los adjetivos utilizados y los mensajes lanzados en dichas ofertas con el objetivo de que todas las ofertas y para todos los puestos de trabajo vayan dirigidas a mujeres y a hombres. Cuando se trate de puestos de trabajo masculinizados además se deberá de forma expresa dirigirse en femenino y masculino con el objetivo de atraer asimismo la atención de mujeres para estos puestos</p> |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Dar cuenta a la Comisión de seguimiento que será la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRL de las ofertas publicadas, canales donde han sido publicadas, número de curriculum recibidos desagregados por sexo, número de entrevistas realizadas desagregadas por sexo. |
| RESPONSABLE | Departamento de Selección Responsables de los recursos y/o coordinación de éstos Área de Relaciones Laborales |
| RECURSOS ASOCIADOS | No tiene coste asociado o es bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Personas de nuevo ingreso en la entidad Mujeres para puestos ampliamente masculinizados |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | SELECCIÓN Y CONTRATACION |
| Nº: | 3 |
| MEDIDA: | Estandarizar los guiones de las entrevistas de trabajo limitándolos a cuestiones puramente profesionales. |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 1/06/2022 FIN: indefinido |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad media/alta |
| METODOLOGIA | Unificación de los criterios de selección basados en principios no discriminatorios. Para ello se unificarán criterios de selección comunes a toda la organización y a todos los centros (evitar preguntas personales, valorar capacidades con idénticos criterios para hombres y mujeres en todos los centros...). Se elaborará un documento con los criterios objetivos en materia de selección y reclutamiento, evitando prejuicios y estereotipos por razón de sexo en los procesos de acceso a la fundación. De esta manera se explicitarán y describirán previamente todos los pasos y procedimientos a seguir en cada etapa del proceso de selección, de forma que no se improvise ninguna de sus fases o instrumentos, ni dependan de las circunstancias puntuales de la organización o del equipo seleccionador, garantizando la profesionalidad de la selección y la igualdad de trato para las candidatas y candidatos. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Informar semestralmente a la Comisión sobre los distintos trámites para la implantación de la medida: elaboración del documento, traslado a los centros, formación etc. Informar semestralmente de las nuevas incorporaciones a la fundación edad, puesto, tipo de contrato, tipo de jornada continua o partida, parcial o completa, sexo y afectación en la representación disgregada por sexos, y en el que se incluirán datos sobre las responsabilidades familiares de las nuevas incorporaciones: hijas e hijos a cargo o familiares a cargo. |
| RESPONSABLE | Área de gestión y administración de personas. Personas encargadas de elaborar las ofertas de trabajo. Departamento de selección de personal. Direcciones Territoriales. Direcciones de Centro y Proyectos |
| RECURSOS ASOCIADOS | No tiene coste asociado o es bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Personas de nuevo ingreso en la entidad Mujeres de nuevo ingreso |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | SELECCIÓN Y CONTRATACION |
| Nº: | 4 |
| MEDIDA: | Realizar un registro de procesos de selección |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 1/06/2022 FIN: fin del plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad media/alta |
| METODOLOGIA | El objetivo es unificar el registro de procesos de selección de la entidad y donde se incluya específicamente en este registro el puesto de trabajo ofertado, tipo de contrato, jornada tiempo completo, o parcial, y continua o partida. El número de candidaturas recibidas desagregadas por sexo. Numero de entrevistas realizadas desagregadas por sexo. Numero de entrevistadores desagregados por sexo. Entrevistas realizadas. Sexo de la persona de la candidatura seleccionada junto con los motivos para ello. Además del sexo, se debe recoger la edad, el nivel de formación y si tienen o no hijas o hijos o familiares a cargo. Finalmente caso de aplicarse la medida elección del sexo infrarrepresentado debe quedar registrado igualmente |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se elaborará a lo largo de este año y a partir de este momento se enviaran informes semestrales a la comisión delegada de igualdad encargada del seguimiento A fin de dar cumplimiento a esta medida se entregará en la Comisión de Igualdad a finales de este año para que revisen el documento y den su conformidad con los datos que empezaran a recogerse Una vez puesto en marcha entregará informe semestral sobre los datos contenidos en el registro |
| RESPONSABLE | Personal encargado de los procesos de selección Personal del Área de gestión de personas Dirección Territorial Dirección de Centros y Programas |
| RECURSOS ASOCIADOS | No tiene coste asociado o es bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Personas de nuevo ingreso en la entidad Mujeres de nuevo ingreso |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN |
| Nº: | 5 |
| MEDIDA: | Registro de relación de los puestos de trabajo de carácter fijo estructural |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 01/09/2021 FIN: Fin del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad media |
| METODOLOGIA | La entidad se compromete a elaborar una relación de los puestos de trabajo de carácter fijo estructural de cada centro de trabajo en la forma y términos que permita la actual herramienta de recursos humanos que tiene la entidad. Dicho registro será actualizado cada año. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se informará a la Comisión de Igualdad del Comité de RRLL de los avances en dicho registro, y se dará información puntual que pueda solicitarse por la misma en relación a este documento |
| RESPONSABLE | Área de Administración y gestión de Personas Área de Relaciones Laborales |
| RECURSOS ASOCIADOS | No tiene ningún coste o bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de la entidad |

Objetivo 2º: Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo, incrementando la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | SELECCIÓN Y CONTRATACION |
| Nº: | 6 |
| MEDIDA: | Preferencias en la contratación del sexo infrarrepresentado por puesto de trabajo, incrementando la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: Aprobación del Plan FIN: fin del plan, objetivo 60-40 en todos los puestos de trabajo |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de fácil implantación |
| METODOLOGIA | En los procesos selectivos para puestos de trabajo que estén ampliamente masculinizados, cuando exista igualdad de condiciones entre las candidaturas presentadas se optará por contratar a personas trabajadoras del sexo femenino. Solo se aplicará en aquellos puestos de trabajo que no se encuentren dentro de la proporción 60-40, y dejará de aplicarse en aquellos puestos donde se alcance la misma. Esta medida debería ser de aplicación hasta la finalización del plan de igualdad o hasta alcanzar los estándares 60-40 en todos los puestos de trabajo |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | 1º.- Realizar informe semestral donde se determine el número de mujeres y hombres por cada puesto y categoría profesional. 2º.- Informar semestralmente de las nuevas incorporaciones a la fundación puesto, sexo y afectación en la representación desagregado por sexos. 3º.- Relacionar los procesos selectivos donde se ha aplicado esta medida. Describiendo el puesto, tipo de contrato, número de candidaturas presentadas desagregadas por sexo. |
| RESPONSABLE | Dirección de la entidad Personal encargado de los procesos de selección Personal del Área de gestión de personas Dirección Territorial Dirección de Centros y Programas |
| RECURSOS ASOCIADOS | No tiene coste asociado o es bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Personas de nuevo ingreso en la entidad Mujeres de nuevo ingreso |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | SELECCIÓN Y CONTRATACION |
| Nº: | 7 |
| MEDIDA: | Incorporar al registro de selección los datos que justifique las nuevas contrataciones |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 1/01/2022 FIN: fin del plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de media/alta dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | La medida pretende que deba justificarse dentro de este registro la elección de la persona seleccionada. Deberá igualmente como ya se ha dicho indicar si se ha aplicado la medida de contratar al sexo infrarrepresentado y en caso negativo justificar el por qué no se ha aplicado la misma. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | 1º.- Realizar informe semestral donde se determine el número de mujeres y hombres por cada puesto y categoría profesional. 2º.- Informar semestralmente de las nuevas incorporaciones a la fundación puesto, sexo y afectación en la representación desagregado por sexos. 3º.- Relacionar los procesos selectivos donde se ha aplicado esta medida. Describiendo el puesto, tipo de contrato, número de candidaturas presentadas desagregadas por sexo. |
| RESPONSABLE | Dirección de la entidad Personal encargado de los procesos de selección Personal del Área de gestión de personas Dirección Territorial Dirección de Centros y Programas |
| RECURSOS ASOCIADOS | No tiene coste asociado o es bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Personas de nuevo ingreso en la entidad Mujeres de nuevo ingreso |

Objetivo 3º: Buscar soluciones para mejorar los datos de parcialidad y temporalidad que ocupan las mujeres

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | SELECCIÓN Y CONTRATACION |
| Nº: | 8 |
| MEDIDA: | Estudio detallado sobre la contratación a tiempo parcial para determinar las causas y proponer soluciones entre las diferencias para la ocupación de este tipo de contratos entre mujeres y hombres |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: 1/6/2022 Fin: Fin del plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de media dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | La medida pretende realizar un estudio detallado sobre las causas de la parcialidad, debiendo en primer lugar investigar el origen de estos contratos a tiempo parcial y poder buscar soluciones a la diferencia en la ocupación de este tipo de contratos entre mujeres y hombres, ya que vienen ocupados en su mayoría por mujeres. Dicho estudio deberá contener la contratación a tiempo parcial que surgen durante un periodo, por qué causa y para qué puestos. Y sobre los procesos selectivos que se realicen para cubrir los mismos a fin de tener conocimiento de si existe algún sesgo de género que hace que las mujeres ocupen mayoritariamente este tipo de contrato. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se dará cuenta del estudio a la Comisión de seguimiento que será la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLC a fin de establecer conclusiones y adoptar en su caso las medidas oportunas |
| RESPONSABLE | Área de Relaciones Laborales Área de Administración de personas Responsable de igualdad de la Fundación Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLC |
| RECURSOS ASOCIADOS | No tiene coste asociado o es bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Personal con contrato a tiempo parcial en la entidad |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | SELECCIÓN Y CONTRATACION |
| Nº: | 9 |
| MEDIDA: | Estudio y seguimiento de los contratos temporales, con el objetivo de comprobar la consolidación en el empleo de las mujeres trabajadoras o en su defecto establecer medidas para su subsanación |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 1/01/2022 FIN: Fin del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de media dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | Registrar los contratos temporales existentes y realizar seguimiento, estudiando semestralmente a partir de la implantación de esta medida si la consolidación de la mujer se produce de manera natural o hay que establecer medidas que ayuden a favorecer su consolidación y antigüedad. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | 1º.-Número de contratos temporales disgregados por sexo y por tipos de contrato 2º.- Registro de conversión a contrato indefinidos de los contratos temporales estudiados |
| RESPONSABLE | Área de Administración de Personas Área de Relaciones Laborales Responsable de Igualdad de la Fundación |
| RECURSOS ASOCIADOS | No tiene coste asociado o es bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Personas de nuevo ingreso en la entidad Mujeres de nuevo ingreso |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | SELECCIÓN Y CONTRATACION |
| Nº: | 10 |
| MEDIDA: | Preferencia en la contratación de la mujer al contrato temporal que otorgue mayor estabilidad |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 1/01/2022 FIN: fin del plan u objetivo 60-40 en porcentaje de hombres y mujeres |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de media dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | La medida pretende que dentro de la contratación temporal y dándose diferentes modalidades contractuales, las mujeres tengan preferencia a aquellas que otorgue mayor posibilidad de consolidación en el puesto de trabajo, actualmente contrato por obra o servicio. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | 1°.- Registro del número de contratos temporales disgregados por sexo y modalidad contractual 2°.- Informar semestralmente de las nuevas incorporaciones a la fundación puesto, sexo y tipo de contrato desagregado por sexos. 3°.- Relacionar los procesos selectivos donde se ha aplicado esta medida. Describiendo el puesto, tipo de contrato, número de candidaturas presentadas desagregadas por sexo. |
| RESPONSABLE | Área de Administración de Personas Área de Relaciones Laborales |
| RECURSOS ASOCIADOS | No tiene coste asociado o es bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Personas de nuevo ingreso en la entidad Mujeres de nuevo ingreso |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | SELECCIÓN Y CONTRATACION |
| Nº: | 11 |
| MEDIDA: | Priorizar el acceso de las mujeres a los puestos ofertados a jornada completa. Ante la existencia de ofertas de trabajo a jornada completa y a media jornada las mujeres tendrán preferencia en el acceso a jornada completa |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: Publicación Plan de Igualdad FIN: Fin del Plan u objetivo 60-40 en contratos a tiempo parcial |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de baja dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | La medida pretende que ante la existencia de diferentes ofertas de empleo a jornada completa y jornada parcial la mujer tenga preferencia en la contratación a jornada completa. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | 1º.- Número de ofertas de empleo a jornada parcial contrastadas con las ofertas del mismo puesto de trabajo a jornada completa. 2º.- Contrataciones finales desagregada por sexos |
| RESPONSABLE | Dirección Territorial Personal encargado de los procesos de selección |
| RECURSOS ASOCIADOS | No tiene coste asociado o es bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Personas de nuevo ingreso en la entidad Mujeres de nuevo ingreso |

Objetivo 4º: Garantizar que las personas contratadas cumplen con el compromiso de la igualdad de la Fundación

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN |
| Nº: | 12 |
| MEDIDA: | Desarrollo de ítems evaluativos en entrevistas para la valoración de la igualdad de género en el desempeño profesional |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 01/09/2021 FIN: Fin del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad media |
| METODOLOGIA | <p>Tras la aprobación de este Plan de Igualdad, la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLI y las personas responsables de igualdad, acordarán una serie de ítems a seguir en las entrevistas de la fundación con el fin de evaluar el compromiso y sensibilización de los futuros trabajadores y trabajadoras. Con el fin de prevenir conductas sexistas o tratos discriminatorios entre los trabajadores y trabajadoras de la plantilla, así como con el trato y educación hacia los usuarios atendidos por la entidad.</p> <p>Para su correcto uso y buen desarrollo, se evaluarán semestralmente las solicitudes y aplicaciones por la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLI.</p> |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Registro de ítems para entrevistas. Inclusión de ítems en guiones de entrevistas. |
| RESPONSABLE | <p>Área de Administración de Personas y Área de Relaciones Laborales</p> <p>Responsables de contratación</p> <p>Responsables de igualdad</p> <p>Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLI</p> |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | A las personas entrevistadas |

ÁREA DE FORMACIÓN:

Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género en la formación en la entidad y específicamente en el Plan de formación

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | FORMACIÓN |
| Nº: | 13 |
| MEDIDA: | Realizar recomendaciones al Plan de Formación que incorporen la perspectiva de género en su elaboración |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: 1/1/2022 Fin: Durante toda la vigencia del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de media dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | La medida pretende que cuando se elabore el Plan de Formación se tenga en cuenta: en primer lugar, si las necesidades de mujeres y hombres son las mismas; y, en segundo lugar, si el establecimiento de un tipo de formación u otra o de cualquier otra medida en relación con la formación pudiera tener consecuencias distintas para hombres que para mujeres, debiendo por tanto atender a las necesidades de ambos y establecer medidas para corregirlo. Para ello será necesario que se elabore un informe de impacto de genero sobre la propuesta de plan de formación que se elabore |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Elaborará y aprobará el informe de impacto de género que se realice sobre el Plan de Formación anual |
| RESPONSABLE | Responsables de igualdad Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL Departamento de Formación |
| RECURSOS ASOCIADOS | No tiene coste asociado o es bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de la entidad Las mujeres que van a recibir formación en la entidad |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | FORMACIÓN |
| Nº: | 14 |
| MEDIDA: | Realizar una propuesta anual de cursos de formación en materia de igualdad |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: 1/1/2022 Fin: Durante toda la vigencia del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de fácil implantación |
| METODOLOGIA | La Comisión de Igualdad participará en la elaboración del Plan de Formación y se encargará de elaborar un catálogo de cursos de formación relacionados con las materias propias del Plan de igualdad a fin de que sean tenidos en consideración por la Comisión de Formación en la elaboración del Plan de Formación |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Elaborará y aprobará el informe de impacto de género que se realice sobre el Plan de Formación anual |
| RESPONSABLE | Responsables de igualdad Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de la entidad Las mujeres que van a recibir formación en la entidad |

Objetivo 2: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y tipo de formación recibida

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | FORMACIÓN |
| Nº: | 15 |
| MEDIDA: | Estudio detallado sobre el perfil de las personas que reciben formación |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: 1/6/2022 Fin: Fin del plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad media de implantación |
| METODOLOGIA | Se realizará un estudio detallado de la formación impartida por nivel jerárquico, y puesto de trabajo, especificando cuanta formación va dirigida a cada uno de estos niveles y puestos de trabajo y si hay diferencias entre la formación bonificada y no bonificada; y la formación específica y transversal. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se presentará el informe en el primer semestre de 2022, y a la vista del resultado del mismo deberá valorarse si es necesario ampliar la información o realizar un seguimiento semestral. |
| RESPONSABLE | Responsables de igualdad Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL Comisión Delegada de Formación del Comité de RRLL |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de la entidad Las mujeres que van a recibir formación en la entidad |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | FORMACIÓN |
| Nº: | 16 |
| MEDIDA: | Acceso a la formación a todo el personal en situación de suspensión del contrato por causas relacionadas con la maternidad, la paternidad y la lactancia y conforme a lo establecido en la normativa vigente |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: 1/1/2022 Fin: Indefinido |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de media implantación |
| METODOLOGIA | Procurar que todas las personas trabajadoras de la entidad que así lo deseen y tengan su contrato de trabajo suspendido o en excedencia por riesgo en el embarazo, cuidado de hijos/as o familiares puedan participar en las acciones formativas. Para ello se les facilitará el acceso y la participación a la acción formativa de la fundación. Proponer además acciones formativas de reciclaje sobre su trabajo si fuera necesario, a quienes se reincorporen a la empresa tras la finalización de un permiso de duración superior a un año por estos motivos de conciliación. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se informará del número de cursos ofertados, tipo de formación, contenido y número de horas |
| RESPONSABLE | Departamento de Formación Responsables de igualdad Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL Comisión Delegada de Formación del Comité de RRLL |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de la entidad |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | FORMACIÓN |
| Nº: | 17 |
| MEDIDA: | Campaña informativa sobre los tipos de formación y en particular sobre los PIF |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: 1/1/2022 Fin: Indefinido |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de fácil implantación |
| METODOLOGIA | La medida pretende dar a conocer a toda la plantilla la posibilidad de formarse en la entidad de manera gratuita. Informándole de los tipos de formación y forma de acceso. Finalmente se les informará expresamente sobre la existencia de los PIF, para qué sirven y quien puede solicitarlos. Se elaborará una guía donde se explicará de forma breve todas estas cuestiones que se difundirán a través del correo electrónico, pagina web y portal conecta. Y puede valorarse la posibilidad de que sea incluida también en los tabloneros de los centros. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | La guía se presentará a la Comisión de formación que dará el visto bueno al contenido de la misma y decidirá con que periodicidad se envía dicha información. Asimismo y para ver el resultado de la medida será necesario facilitar un informe semestral detallado sobre quien/es reciben la formación desagregados por sexo, y tipo de formación y número de horas. Además se incluirá en el cuestionario que se elaborará tras la realización de la formación o en la solicitud como se ha tenido conocimiento de la existencia de dicha formación y estas respuestas serán incluidas a los datos anteriores. |
| RESPONSABLE | Responsables de igualdad Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL Comisión Delegada de Formación del Comité de RRLL |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de la entidad Las mujeres que van a recibir formación en la entidad |

Objetivo 3: Formar en materia de igualdad e incluir formación en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | FORMACIÓN |
| Nº: | 18 |
| MEDIDA: | Planificar formación en igualdad y prevención de acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: A lo largo del año 2022 Fin: Vigencia del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de media implantación |
| METODOLOGIA | Es fundamental esta medida dado que es necesario que la plantilla tenga formación básica sobre igualdad y el acoso sexual y acoso por razón de sexo así como la vinculación con otro tipo de violencias considerando que la formación es la mejor medida para la prevención y sensibilización. Por tanto una vez aprobado el Plan se creará un curso dirigido a toda la plantilla de no menos de 7,5 horas, el cual se impartirá en todos los recursos, centros y programas progresivamente, con la finalidad que al término vigencia del plan todas las personas trabajadoras de fundación diagrama hayan podido recibir dicha formación. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se informará del número de cursos ofertados, tipo de formación, contenido y número de horas, así como las personas desagregadas por sexo que han recibido dicha formación. |
| RESPONSABLE | Departamento de Formación Responsables de igualdad Comisión Delegada de Formación |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de la entidad |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | FORMACIÓN |
| Nº: | 19 |
| MEDIDA: | Llevar a cabo formación específica en materia de igualdad para equipos Directivos nacionales, Territoriales, Equipos Directivos de Centros. Así como miembros del Comité Intercentros, Secciones Sindicales y Responsables en Comisiones Delegadas |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: A lo largo de 2022 Fin: 1 año |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de media implantación |
| METODOLOGIA | Es imprescindible que todas las personas que ocupan un puesto de dirección o forman parte del comité Intercentros de relaciones laborales, así como de sus comisiones delegadas estén formados y sensibilizados con la igualdad y el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Por lo que en el plan de formación de 2022 la entidad se comprometerá a formar a sus equipos directivos y las personas que conforman las diferentes comisiones, no siendo la formación inferior a 30 horas y consensuando junto a la Comisión de seguimiento cuyas funciones serán realizadas por la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL el contenido de la formación y su calendarización. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se informará del número de acciones formativas realizadas, tipo de formación, contenido y número de horas, así como las personas que han recibido dicha formación. |
| RESPONSABLE | Departamento de Formación Comisión de Formación Responsables de igualdad Área de gestión de personas |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Puestos Directivos de la entidad, y personas que forman parte de los órganos de toma de decisiones. Miembros del Comité Intercentros, Secciones Sindicales y Responsables de Comisiones Delegadas |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | FORMACIÓN |
| Nº: | 20 |
| MEDIDA: | Incluir la formación en igualdad en el Plan de Acogida de la entidad |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: 1/1/2022 Fin: Indefinido |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de media implantación |
| METODOLOGIA | Con el objeto de sensibilizar y formar a las nuevas incorporaciones a la entidad El Plan de Acogida contendrá un apartado donde se den nociones básicas sobre la igualdad de género y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como las políticas de igualdad en la fundación y la documentación existente relacionada con este ámbito |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se informará anualmente del número de personas desagregadas por sexos y por puestos de trabajo que han accedido a esta formación |
| RESPONSABLE | Departamento de Formación Responsables de igualdad Comisión Delegada de Formación Responsable de Fundación en el Plan de Acogida |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de nuevo ingreso en la entidad |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | FORMACIÓN |
| Nº: | 21 |
| MEDIDA: | Realizar una oferta formativa más amplia que haga más atractiva la materia para toda la plantilla que se elaborará por la Comisión de Igualdad del Comité de RRLL |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: 1/1/2022 Fin: Durante toda la vigencia del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de media dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | La Comisión de seguimiento que será la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL buscará una oferta formativa que resulte atractiva para el mayor número posible de personas de la plantilla. Buscando diferentes modalidades de cursos que puedan interesar al mayor número de perfiles y personas |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se elaborará un informe con el número de cursos ofertados y realizados, nº de personas participantes, sexo, puesto de trabajo y responsabilidades familiares |
| RESPONSABLE | Responsables de igualdad Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL Departamento de Formación Comisión Delegada de Formación |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de la entidad Las mujeres que van a recibir formación en la entidad |

Objetivo 4: Profundizar en el estudio y establecimiento de fórmulas para vincular la formación a la promoción

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | FORMACIÓN |
| Nº: | 22 |
| MEDIDA: | Incrementar la presencia de mujeres en acciones formativas relacionadas con los puestos de responsabilidad y liderazgo |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: Con la aprobación del Plan de Formación de 2022 Fin: Fin del Plan/ Objetivo 60-40 puestos directivos |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de media implantación |
| METODOLOGIA | Deberá incluirse en el Plan de Formación de 2022 dentro de la oferta formativa impartir cursos específicos sobre esta materia que se incorporaran al Plan de Formación. La participación en estos cursos será valorada de cara a promocionar profesionalmente en Fundación Diagrama. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Cursos bonificados y ofertados y número de personas que han participado Cursos no bonificados impartidos y número de participantes |
| RESPONSABLE | Responsables de igualdad Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRL Comisión Delegada de Formación del Comité de RRL Departamento de Formación |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de la entidad Las mujeres que van a recibir formación en la entidad |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | FORMACIÓN |
| Nº: | 23 |
| MEDIDA: | Estudio para establecer la vinculación de la formación y la promoción |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: 1/1/2022 Fin: Fin del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de media implantación |
| METODOLOGIA | En primer lugar se realizara un registro del nivel de estudios de toda la plantilla desagregados por sexo y puestos de trabajo, añadiendo a estos datos la formación complementaria así como las acciones formativas en las que han participado, para posteriormente analizar si el nivel de estudio y la formación continua se vincula o no con la promoción. A lo largo del segundo año de vigencia del plan con los datos obtenidos del registro se realizará el estudio |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se informará del número de cursos ofertados, tipo de formación, contenido y número de horas. Pudiendo establecer medidas a este respecto si los resultados no fueran satisfactorios. |
| RESPONSABLE | Responsables de igualdad Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRL |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de la entidad |

ÁREA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

Objetivo 1: Puesta en marcha del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo negociado con este plan de igualdad

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION | PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO |
| Nº: | 24 |
| MEDIDA: | Puesta en marcha del Protocolo aprobado con el Plan de Igualdad |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: Aprobación del Plan Fin: Durante toda la vigencia del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de media dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | Se deberá poner en marcha el nuevo Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de sexo aprobado. Para ello deberá formarse y constituirse su respectiva comisión, crear un correo electrónico y proceder a informar sobre su existencia y su difusión. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se informará a la Comisión semestralmente sobre los pasos a seguir, fecha de constitución, formación impartida y difusión/formación al personal. Asimismo y a efectos de poder controlar la efectividad del nuevo protocolo se informará semestralmente a la Comisión sobre el número de denuncias recibidas, por sexo, puesto de trabajo, y cuáles de ellas se han considerado que podrían ser constitutivas de las conductas de acoso sexual y por razón de sexual; cuales han sido derivadas al protocolo de acoso laboral y cuales no se han considerado constitutivas de acoso sexual ni por razón de sexo. |
| RESPONSABLE | Área de Relaciones Laborales Responsable de Igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de la entidad |

Objetivo 2: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, utilizando entre otras herramientas la información y formación a la plantilla

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION | PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO |
| Nº: | 25 |
| MEDIDA: | Campañas de difusión a la plantilla sobre el nuevo Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: Aprobación del Plan Fin: Durante toda la vigencia del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de media dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | Se iniciaran campañas de difusión sobre el nuevo protocolo. Se elaborara una pequeña guía sobre las conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo. Sobre las personas obligadas a denunciar y sobre las posibles consecuencias de realizar tales conductas. Finalmente, se reflejará de forma clara las opciones que tiene la persona que sufra acoso sexual y por razón de sexo para denunciar y se le informará de la existencia de la CAAS |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se informará a la Comisión semestralmente sobre esta cuestión. Qué se ha hecho, dónde y cómo avanzan las campañas |
| RESPONSABLE | Responsables de igualdad Área de Relaciones Laborales |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de la entidad |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION | PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO |
| Nº: | 26 |
| MEDIDA: | Formación específica y obligatoria en prevención del acoso sexual y por razón de sexo para el CAAS y el Área de gestión de personas |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: 1/1/2022 Fin: 1/7/2022 |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de fácil dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | Una vez constituida la Comisión y en el plazo máximo de dos meses desde su constitución se informará al Departamento de Formación para buscar formación sobre esta materia que en cualquier caso deberá obligatoriamente ser recibida en el primer semestre de 2022 |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se informará a la Comisión de los Cursos realizados, número de horas, temario, modo de formación y personas que han participado en la misma |
| RESPONSABLE | Área de Relaciones Laborales Responsable de Igualdad Departamento de Formación Comisión de Formación |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Miembros del CAAS, y Área de gestión de personas |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION | PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO |
| Nº: | 27 |
| MEDIDA: | Formación específica y obligatoria para todas las personas que realicen labores de Coordinación o Dirección en la entidad |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: 1/1/2022 Fin: Fin del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de media dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | Se realizará un listado de todas las personas que tienen labores de Dirección o Coordinación en la entidad y se buscará una formación básica en estas materias donde específicamente se expliquen las conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, como se manifiesta y que obligaciones tienen las personas con respecto al conocimiento de estas conductas. La formación se impartirá en el primer semestre de cada año de vigencia del Plan. Actualizándose dicho listado a final del año anterior. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se informará a la Comisión de los Cursos realizados, número de horas, temario, modo de formación y personas que han participado en la misma |
| RESPONSABLE | Área de Relaciones Laborales Responsable de Igualdad Departamento de Formación Comisión de Formación |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todas las personas que tienen responsabilidad de Dirección y Coordinación en la entidad |

Objetivo 3: Prevención y protección ante el acoso sexual y por razón de sexo entre personas de la plantilla y usuarios/as.

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION | PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO |
| Nº: | 28 |
| MEDIDA: | Elaborar un protocolo de actuación para las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo de las personas usuarias al personal de la entidad |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: Primer semestre de 2022 Fin: Sin fin |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de fácil dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | Crear procedimiento de actuación ante la denuncia o información de la existencia un posible acoso entre un miembro de la plantilla y un/a usuario/a. Este procedimiento se creará en un plazo máximo de seis a nueve meses tras la publicación del Plan de Igualdad. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Una vez elaborado se dará cuenta a la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL y se informará de los casos en que se pone en marcha y el resultado de los mismos |
| RESPONSABLE | Área de Relaciones Laborales |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Toda la plantilla |

Objetivo 4º: Proteger y ayudar a conciliar a las víctimas de acoso

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO |
| Nº: | 29 |
| MEDIDA: | Las trabajadoras víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o acoso laboral en el trabajo tendrán derecho a que se atiendan sus necesidades de conciliación |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 01/09/2021 REVISIÓN: SEMESTRAL FIN: sin fin |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad media/alta |
| METODOLOGIA | Con esta medida la entidad queda obligada a autorizar las peticiones de conciliación, entre ellas las solicitudes de adaptación de jornada, en estrictos términos legales y en coordinación con los centros. Se informará a la Comisión Delegada de Igualdad que se encarga del seguimiento del Plan |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Número de trabajadores/as víctimas de este tipo de acoso Número de trabajadoras que solicitan dichas medidas Número de medidas desagregadas por tipo de conciliación Número de medidas aceptadas y denegadas |
| RESPONSABLE | Área de Administración de Personas Área de Relaciones Laborales Responsables de igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | A los trabajadores y trabajadoras víctima de acoso sexual o laboral |

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo 1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de promoción mediante procesos transparentes y objetivos que permitan el ingreso equilibrado de mujeres y hombres

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | PROMOCIÓN PROFESIONAL |
| Nº: | 30 |
| MEDIDA: | Formación específica a todas aquellas personas que participan en procesos de libre designación y en toma de decisiones sobre promoción |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: 1/1/2022 Fin: 31/12/2022 |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de baja dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | Realizar una acción formativa cuyo objetivo deberá ser que las direcciones nacionales y territoriales estén formadas en materia de igualdad, conteniendo esta acción formativa un bloque específico de promoción profesional desde la perspectiva de género. La duración mínima de esta formación deberá ser de 30 horas lectivas. Esta acción deberá ser incluido en el Plan de Formación para el año 2022 o aprobarse en el primer trimestre del año para realizarse a lo largo de ese año |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Número de trabajadores que han realizado la acción formativa en materia de igualdad y puestos de trabajo desagregados por sexo. |
| RESPONSABLE | Departamento de Relaciones Laborales Área de Gestión de personas |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Directores nacionales y Directores territoriales |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | PROMOCIÓN PROFESIONAL |
| Nº: | 31 |
| MEDIDA: | Mejorar los mecanismos de información a la RLPT, informando sobre aquellas adjudicaciones que suponen una promoción profesional |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: 1/1/2022 Fin: INDEFINIDO |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de baja dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | Se configurará un informe desagregado por sexo en el que se registre al personal que durante el periodo de referencia hayan promocionado a un puesto de superior escala, tanto por libre designación como por el procedimiento de promociones y vacantes. En este informe se deberá incluir centro de origen y de destino, puesto de trabajo de origen y destino, y deberá de incluirse, nivel de formación de la persona trabajadora, y el nº de descendientes. Así mismo deberá recogerse si dispone o no de reducción de jornada u otra medida de conciliación, o de si en el último año ha tenido alguna excedencia o permiso relacionado con el cuidado de los hijos/as. Finalmente, deberá recogerse si la promoción supone o no subida salarial, y si incrementa la disponibilidad horaria u de otro tipo de la persona que promociona y si el nuevo puesto exige o no disponibilidad para viajar. Este informe será extraído anualmente. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Número de informes realizados. Personas que han promocionado, puestos de trabajo de origen y al que han promocionado, sexo, edad, antigüedad en la entidad, nivel de formación, tipo de centro y responsabilidades familiares, o de cuidado de hijos. En su caso, si tienen o no reducción de jornada o ha disfrutado o no de alguna medida de conciliación en el año anterior. |
| RESPONSABLE | Departamento de Relaciones Laborales Área de Gestión de personas |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Toda la plantilla |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACIÓN: | PROMOCIÓN PROFESIONAL |
| Nº: | 32 |
| MEDIDA: | Instar a la Comisión de Promociones y Vacantes a revisar su Protocolo con el fin de evaluar los criterios objetivos que contiene para la adjudicación de plazas vacantes e incrementarlos |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO:1/6/2022 FIN: fin del plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad baja |
| METODOLOGIA | <p>Se encomienda a la comisión paritaria de promociones y vacantes la negociación para la mejora de criterios objetivos de cara a la elección de las personas adjudicatarias de las vacantes ofertadas, teniendo en cuenta que en igualdad de condiciones, la Fundación en el ejercicio de su ius variandi podrá determinar mediante criterios subjetivos las personas que finalmente accederán a las mismas.</p> <p>Para ello, la comisión de promociones y vacantes revisará y modificará el contenido del vigente protocolo de cobertura de vacantes. Concretamente, la comisión decidirá, dentro del vigente orden de prelación los criterios (formación, experiencia...) que permitirán determinar cuál es la persona candidata más idónea para cada puesto.</p> |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Establecimiento de baremación |
| RESPONSABLE | Departamento de Relaciones Laborales Área de Gestión de Personas Comisión de Promociones y vacantes |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste asociado bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Toda la plantilla |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACIÓN: | PROMOCIÓN PROFESIONAL |
| Nº: | 33 |
| MEDIDA: | Instar a la comisión de promociones y vacantes a que realice un seguimiento de las vacantes que se produzcan en los puestos de trabajo que conforman el personal de equipos técnicos en los centros. |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO:1/06/2022 FIN: Indefinido |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad baja |
| METODOLOGIA | Con el objeto de dar transparencia y objetividad a todas las asignaciones en los puestos que conforman los equipos técnicos de los diferentes recursos, centros y programas, así como la oportunidad de promoción profesional que el acceso a éstos confiere a muchas personas trabajadoras de la fundación, la comisión de promociones y vacantes velará por que todas las vacantes que se produzcan sean publicadas según establezca la propia comisión, prestando especial atención a los referidos puestos de equipos técnicos. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Número de vacantes provisionales y definitivas otorgadas en los equipos técnicos |
| RESPONSABLE | Departamento de Relaciones Laborales Área de Gestión de Personas Comisión d promociones y vacantes |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste asociado bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Toda la plantilla |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACIÓN: | PROMOCIÓN PROFESIONAL |
| Nº: | 34 |
| MEDIDA: | Documentar y facilitar a la comisión de promociones y vacantes la información objetiva a tener en cuenta de cara a las adjudicaciones de plazas |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 1/06/2022 FIN: sin fin |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad baja |
| METODOLOGIA | A la finalización de cada procedimiento de promociones y vacantes, se elaborará un informe que contenga los criterios objetivos que han sido tenidos en cuenta de cara a la adjudicación de las distintas vacantes que han formado parte del proceso. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Informes elaborados |
| RESPONSABLE | Departamento de Relaciones Laborales Área de Gestión de Personas Comisión de Promociones y vacantes |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste asociado bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Toda la plantilla |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACIÓN: | PROMOCIÓN PROFESIONAL |
| Nº: | 35 |
| MEDIDA: | Recomendación a la comisión de promociones y vacantes para que estudie modificar los criterios contemplados en el orden de prelación a tener en cuenta en la adjudicación de plazas vacantes a aquellas personas trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, y mujeres para puestos donde haya infrarrepresentación femenina |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 1/06/2022 FIN: sin fin |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad baja |
| METODOLOGIA | En el procedimiento de cobertura de vacantes y promociones se estudiará dar prioridad, dentro del mismo orden de prelación a víctimas de violencia de género. Para ello, la Comisión de promociones y vacantes estudiará revisar y modificar el contenido del vigente protocolo de cobertura de vacantes para dar cumplimiento a esta recomendación. Se pedirá que sea informada esta Comisión cuando se produzca esta modificación |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Número de vacantes otorgadas según este precepto |
| RESPONSABLE | Departamento de Relaciones Laborales Área de Gestión de Personas Comisión de Promociones y Vacantes |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste asociado bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Toda la plantilla |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACIÓN: | PROMOCIÓN PROFESIONAL |
| Nº: | 36 |
| MEDIDA: | Cuando una trabajadora reconocida como víctima de violencia de género solicite su traslado como medida que mejore su situación, se dispondrá de las vacantes existentes en dicho momento sin que la que se le adjudique pase a formar parte del siguiente proceso de cobertura de vacantes |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: Aprobación del Plan FIN: sin fin |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad baja |
| METODOLOGIA | En el procedimiento de cobertura de vacantes y promociones cuando una trabajadora reconocida como víctima de violencia de género solicite su traslado como medida que mejore su situación, se dispondrá de las vacantes existentes en dicho momento sin que la que se le adjudique pase a formar parte del siguiente proceso de cobertura de vacantes |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Número de vacantes otorgadas según este precepto |
| RESPONSABLE | Departamento de Relaciones Laborales Área de Gestión de Personas Comisión de Promociones y Vacantes |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste asociado bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Toda la plantilla |

Objetivo 2: Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en puestos de mando e intermedios de la organización

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACIÓN: | PROMOCIÓN PROFESIONAL |
| Nº: | 37 |
| MEDIDA: | En igualdad de condiciones elegir para promocionar a mujeres si el sexo femenino es el infrarrepresentado |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 1/06/2022 FIN: sin fin |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad baja |
| METODOLOGIA | Se encomienda a la comisión paritaria de promociones y vacantes la negociación para el establecimiento de medidas y criterios encaminados a lograr la paridad en los distintos puestos de trabajo. Para ello, revisarán y modificarán el contenido del vigente protocolo de cobertura de vacantes. Concretamente, la comisión decidirá, dentro del vigente orden de prelación el nivel que ocupa la infrarrepresentación de cara a la obtención de la vacante ofertada que suponga una promoción. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | número de promociones otorgadas al sexo infrarrepresentado |
| RESPONSABLE | Departamento de Relaciones Laborales Área de Gestión de Personas |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste asociado bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Toda la plantilla |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | PROMOCION PROFESIONAL |
| Nº: | 38 |
| MEDIDA: | Aumentar la representación femenina en puestos de Libre Designación |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: Aprobación del Plan FIN: fin del plan, objetivo 60-40 en todos los puestos de trabajo |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de fácil implantación |
| METODOLOGIA | Lograr el objetivo de que los puestos de libre designación y libre destitución (puesto directivos de Fundación Diagrama) guarden paridad (60-40). Para ello, cuando haya que realizar nombramientos de nuevos puestos de las categorías directivas subrepresentadas, se nombrará a personas trabajadoras que pertenezcan al colectivo subrepresentado. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Número de trabajadores que ocupan puestos directivos desagregados por sexo. |
| RESPONSABLE | Departamento de Relaciones Laborales Área de Gestión de Personas |
| RECURSOS ASOCIADOS | No tiene coste asociado o es bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Personal directivo de Fundación Diagrama |

CLASIFICACION PROFESIONAL y RETRIBUCIONES

Objetivo 1: Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN |
| Nº: | 39 |
| MEDIDA: | Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: Publicación del Plan de Igualdad Fin: Durante la vigencia del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de fácil implantación |
| METODOLOGIA | A partir de la entrada en vigor del presente Plan se revisarán las denominaciones de clasificación profesional (categorías, puestos de trabajo, etc) y se eliminarán las denominaciones masculinas o femeninas, utilizando en su lugar términos neutros. Informando semestralmente a la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRL de los cambios efectuados |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Número de documentos revisados e informe de los cambios efectuados |
| RESPONSABLE | Responsables de igualdad Área de gestión de personas |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de la entidad |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN |
| Nº: | 40 |
| MEDIDA: | Eliminar cualquier criterio discriminatorio en relación con los parámetros como sexo, edad, etc |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: Publicación del Plan de Igualdad Fin: Durante la vigencia del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de fácil implantación |
| METODOLOGIA | A partir de la entrada en vigor del presente Plan se revisará toda la documentación referente a clasificación profesional y se eliminará cualquier criterio que pueda generar desigualdades entre hombres y mujeres. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Número de documentos revisados e informe de los cambios efectuados |
| RESPONSABLE | Responsables de igualdad Área de gestión de personas |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de la entidad |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN |
| Nº: | 41 |
| MEDIDA: | Describir puestos de trabajo de forma completa, las características y las funciones de los perfiles profesionales, y definir los criterios para encuadrar a las personas trabajadoras en los grupos y las categorías profesionales |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: Publicación del Plan de Igualdad Fin: Durante la vigencia del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de fácil implantación |
| METODOLOGIA | Realizar un documento donde se recojan todos los puestos de trabajo de la fundación y definir las características y funciones reales de dichos puestos. En el mismo se establecerán los criterios que la fundación establece para encuadrar a las personas trabajadoras en las diferentes categorías y/o grupos profesionales. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Presentación de documento |
| RESPONSABLE | Responsables de igualdad Área de gestión de personas |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de la entidad |

Objetivo 2: Controlar el correcto cumplimiento y aplicación de los Convenios Colectivos en relación con la clasificación profesional

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | CLASIFICACION Y RETRIBUCIÓN |
| Nº: | 42 |
| MEDIDA: | Controlar anualmente que la clasificación profesional se realiza conforme al Convenio y por igual para mujeres y hombres |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 1/01/2022 FIN: Fin del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de fácil implantación |
| METODOLOGIA | La medida obliga a revisar anualmente mediante la elaboración de un estudio la clasificación profesional de la entidad y las diferencias entre hombres y mujeres. Elaborando un listado desagregado por sexo por grupo profesional, categoría profesional y puestos de trabajo. Deberá incluirse edad y antigüedad de las personas en dicho listado |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Informar anualmente de dichos listados a la Comisión de Igualdad, a fin de que puedan detectarse posibles diferencias entre mujeres y hombres y establecerse medidas en su caso |
| RESPONSABLE | Responsable de Igualdad de la entidad Área de Relaciones Laborales |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de la entidad |

Objetivo 3: Garantizar que no existe brecha salarial de género y que se aplica el principio de transparencia retributiva de conformidad con lo previsto en el RD 902/2020

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | CLASIFICACION Y RETRIBUCIÓN |
| Nº: | 43 |
| MEDIDA: | Realización de estudios más detallados que nos permitan conocer con exactitud el motivo de las diferencias salariales entre mujeres y hombres aunque no impliquen brecha salarial |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | A partir del segundo semestre de 2022 |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de fácil implantación |
| METODOLOGIA | Se realizará un estudio más detallado a partir del segundo semestre de 2022 a fin de investigar en las diferencias salariales entre mujeres y hombres que aunque no suponen brecha de género pues son inferiores al 7% pueden ser estudiadas. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Informar a la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLI sobre el resultado de dicho estudio |
| RESPONSABLE | Responsable de igualdad Área de Relaciones Laborales |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todas las trabajadoras y trabajadores de la entidad |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | CLASIFICACION Y RETRIBUCIÓN |
| Nº: | 44 |
| MEDIDA: | Deberá controlarse que no se produce brecha salarial entre géneros |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 1/06/2022 FIN: sin fin |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad media/alta |
| METODOLOGIA | A través del registro retributivo y mediante los mecanismos establecidos en el RD 902/2020 deberá controlarse que no se produce brecha salarial de genero para ello se enviaron datos anuales a la RLPT a fin de que pueda controlar tal extremo |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Registro retributivo |
| RESPONSABLE | Área de gestión y administración de personas. |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de la entidad |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN |
| Nº: | 45 |
| MEDIDA: | Registro salarial anual |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 01/01/2022 FIN: indefinida |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad media/alta |
| METODOLOGIA | <p>La Fundación se compromete a mantener durante toda la vigencia del plan un registro salarial anual. En él se deberá incluir toda la información sobre los salarios, incluyendo personal directivo y altos cargos, siguiendo las pautas del modelo del Ministerio de Igualdad.</p> <p>Para su correcto uso y buen desarrollo, se evaluarán anualmente por la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL con el objeto último de realizar un seguimiento de los registros salariales y garantizar que se mantiene el equilibrio salarial entre hombres y mujeres.</p> |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Creación del registro en base al modelo y criterios del Ministerio de Igualdad |
| RESPONSABLE | Área de RRHH Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL Responsables en igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | A toda la entidad |

Objetivo 2: Garantizar la transparencia retributiva en los términos del RD 902/2020

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN |
| Nº: | 46 |
| MEDIDA: | Cumplimiento de los reglamentos y ordenación jurídica que desarrollen el Real Decreto 902/2020 |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 01/09/2021 FIN: Fin del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad |
| METODOLOGIA | La entidad dará cumplimiento inmediato de los reglamentos y ordenación jurídica que desarrollen el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Evaluación anual por el Comisión Delegada de Igualdad del correcto cumplimiento de cada medida del Real Decreto |
| RESPONSABLE | Área de RRL Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRL Responsables en igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Toda la entidad |

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo 1: Hacer el seguimiento periódico de los datos para ver la repercusión que tienen la medida o la necesidad de establecer nuevas medidas

| | |
|------------------------------------|--|
| ÁREA DE ACTUACIÓN: | INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA |
| Nº: | 47 |
| MEDIDA: | Control de los datos anuales de niveles de representación |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: 1/1/2022 Fin: Fin del plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de media dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | Se realizará anualmente un estudio con la evolución de los niveles de representación por puesto de trabajo, categoría y nivel jerárquico para lo que se tendrá en cuenta el nivel del estudio anterior para ver la mejora en la participación de la mujer. Haciendo especial hincapié en la promoción de mujeres en puestos de tomas de decisiones |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se dará cuenta del estudio a la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLC a fin de establecer conclusiones y adoptar en su caso las medidas oportunas |
| RESPONSABLE | Responsable de Igualdad Área de Relaciones Laborales Área de Administración de personas |
| RECURSOS ASOCIADOS | No tiene coste asociado o es bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Personal de la entidad |

Objetivo 2: Facilitar el acceso a las mujeres en todas las categorías donde haya infrarrepresentación femenina

| | |
|------------------------------------|--|
| ÁREA DE ACTUACIÓN: | INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA |
| Nº: | 48 |
| MEDIDA: | Incluir en las ofertas de empleo y promociones para puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: 1/1/2022 Fin: Fin del plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de media dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | Tanto en las ofertas de empleo como en promociones de aquellas categorías altamente masculinizadas se incluirán mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Análisis de un muestreo de anuncios de selección y promoción para puestos masculinizados para comprobar que incluyen dicho mensaje |
| RESPONSABLE | Responsable de Igualdad Área de Relaciones Laborales Área de Administración de personas Personal encargado de los procesos de selección y promoción |
| RECURSOS ASOCIADOS | No tiene coste asociado o es bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Mujeres de la entidad |

Objetivo 3: Trabajar en la toma de conciencia de la importancia de la participación de la mujer en los órganos y Comités de toma de decisiones

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA |
| Nº: | 49 |
| MEDIDA: | Formar en igualdad a todos los miembros del Comité de Relaciones Laborales, y de todas las Comisiones Delegadas del mismo |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 1/06/2022.- Cada año se revisará la composición por si es necesario actualizar o impartir a nuevo personal. FIN: Fin del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de fácil implantación |
| METODOLOGIA | La medida pretende que todas aquellas personas que forman parte del Comité de Relaciones Laborales, y de sus Comisiones Delegadas, de RRLL, de Formación, de Promociones y Vacantes y por supuesto de Igualdad tengan nociones en materia de igualdad. Para todas aquellas personas que no formen parte de la Comisión de Igualdad será suficiente con un curso de 10 horas de duración sobre igualdad, y otras 10 horas de lenguaje inclusivo. Las personas que formen parte en la Comisión de Igualdad deberán tener una formación de al menos 30 horas en igualdad. En los primeros seis meses de aprobación del plan se elaborarán o buscará la formación forma de implantación y contenido y se elaborará un listado de personas que deben recibir esta formación |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Dar cuenta semestralmente a la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL de evolución, personas que han recibido formación en materia de igualdad, puesto que ocupan y número de horas. |
| RESPONSABLE | Departamento de Formación Comisión de formación Área de Relaciones Laborales Responsables de igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio/alto |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todas las personas que toman las decisiones en materia de relaciones laborales en la entidad |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA |
| Nº: | 50 |
| MEDIDA: | Realizar formación sobre derecho sindical y derechos de las personas trabajadoras dirigidos especialmente a mujeres para mejorar su participación en la RLPT |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 1/06/2022. FIN: Fin del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de fácil implantación |
| METODOLOGIA | Se buscará una formación sobre derecho sindical y derecho de las personas trabajadoras dirigida especialmente a mujeres, donde se priorizará su participación, con el objetivo de incrementar la representación femenina en las personas que forman parte de la representación legal de las personas trabajadoras, con el objetivo asimismo de que se incremente el número de mujeres que participen en los procesos de toma de decisiones en materia de relaciones laborales |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Dar cuenta anualmente a la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRL de evolución, personas que han recibido formación en materia de igualdad, puesto que ocupan y número de horas. |
| RESPONSABLE | Departamento de Formación Comisión de formación Área de Relaciones Laborales Responsables de igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio/alto |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Mujeres de la entidad |

Objetivo 4: Asegurar y mejorar la participación de la mujeres en los puestos de toma de decisiones, garantizando su presencia y participación

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA |
| Nº: | 51 |
| MEDIDA: | Procurar que al menos un tercio de las candidaturas de la fase final del proceso sean de mujeres en puestos femeninamente infrarrepresentados |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: Aprobación del Plan FIN: fin del plan, objetivo 60-40 en todos los puestos de trabajo |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de fácil implantación |
| METODOLOGIA | Con esta medida se pretende incrementar la visibilidad de las mujeres, procurando su presencia en aquellos procesos de selección o promoción donde la mujer se encuentre infrarrepresentada y donde puedan existir indirectamente sesgos de genero por tratarse de roles inicialmente asignados a hombres, o debiendo justificarse su ausencia. Cuando se realice el proceso de selección o promoción de libre designación deberá procurarse que al menos un tercio de las candidaturas valoradas sean de mujeres si existe infrarrepresentación conforme a los listados que se elaboraran para la medida 6 |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Realizar semestralmente un listado ocupación por puestos para determinar el nivel de ocupación de los mismos. Se emitirá informe semestral sobre los puestos masculinizados que han sido ocupados y si se ha cumplido esta medida, indicando si finalmente la candidatura femenina ha sido o no la seleccionada |
| RESPONSABLE | Dirección de la entidad Personal encargado de los procesos de selección y promoción Personal del Área de gestión de personas Dirección Territorial Dirección de Centros y Programas |
| RECURSOS ASOCIADOS | No tiene coste asociado o es bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Personal de la entidad |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA |
| Nº: | 52 |
| MEDIDA: | Trabajar para asegurar la participación femenina en todos los órganos y Comités de toma de decisiones de la entidad o de la entidad con las organizaciones sindicales, órganos de Relaciones Laborales, velando por asegurar la presencia y participación femenina en todos ellos |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: Aprobación del Plan FIN: fin del plan, objetivo 60-40 en todos los puestos de trabajo |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de fácil implantación |
| METODOLOGIA | Se realizará un listado sobre órganos y comités existentes en la organización, comprobando su composición y proponiendo modificaciones en todos aquellos órganos donde no exista participación femenina, de manera que se asegure la presencia. En los nuevos órganos que se constituyan se garantizará la presencia de mujeres en todos ellos siendo obligatoria en su constitución |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Realizar un listado de órganos y Comisiones, y su composición, informando semestralmente del estado y si ha habido o no modificaciones en las mismas |
| RESPONSABLE | Dirección de la entidad Personal encargado de los procesos de selección y promoción. Personal del Área de gestión de personas Dirección Territorial Dirección de Centros y Programas |
| RECURSOS ASOCIADOS | No tiene coste asociado o es bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Personal de la entidad |

CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo 1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de trabajo

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | CONDICIONES DE TRABAJO |
| Nº: | 53 |
| MEDIDA: | Realizar informe anual sobre la antigüedad de la plantilla desagregada por sexo, estableciendo antigüedad media y comparativa con años anteriores |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 1/01/2022 FIN: sin fin |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de baja dificultad |
| METODOLOGIA | El objetivo es controlar la evolución de la antigüedad de la plantilla, comprobar si se produce su consolidación y ver la situación de mujeres y hombres en la plantilla y su evolución |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se enviará informe anual a la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL a fin de extraer conclusiones o establecer medidas si fuera necesario |
| RESPONSABLE | Área de Administración de Personal Personal del Área de gestión de personas Responsable de igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | A todo el personal de la entidad |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | CONDICIONES DE TRABAJO |
| Nº: | 54 |
| MEDIDA: | Procurar la distribución del trabajo de forma equitativa y no estigmatizada, eliminando la tendencia de trabajar las mujeres con niñas y los hombres con niños. |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 1/01/2022 FIN: indefinido |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de baja dificultad |
| METODOLOGIA | En centros de trabajo donde exista diversidad de género por parte de usuarios, se procurará el equilibrio de la plantilla de trabajo entre hombres y mujeres a la hora de desempeñar la labor educativa con niños y niñas sin segregar ni agrupar por sexo los equipos de trabajo. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Supervisiones aleatorias de organigramas de centros por parte de la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL. |
| RESPONSABLE | Área de Administración de Personal Área de Relaciones Laborales |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | A todo el personal de la entidad y en especial a las personas usuarias |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | CONDICIONES DE TRABAJO |
| Nº: | 55 |
| MEDIDA: | Atender la previsión del RD 486/1997, de 14 de abril, informando al titular del inmueble (en caso que no sea titularidad de la Fundación) de las dificultades que se aprecian para el cumplimiento del mismo |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 1/01/2022 FIN: indefinido |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de baja dificultad |
| METODOLOGIA | Se trata de acondicionar zonas con taquillas individuales, vestuarios y aseos para hombres y mujeres, que cumplan con las medidas de seguridad y salud, así como una uniformidad para los colectivos que la requieren garantizando que éstas sean las requeridas para hombres y mujeres en aquellos Centros y lugares donde sea posible y recomendar en aquellos que no sea posible o no sean titularidad de la entidad |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se hará un seguimiento en aquellos Centros que es necesario algunas de estas medidas, con supervisiones aleatorias. |
| RESPONSABLE | Área de Administración de Personal Área de Relaciones Laborales |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio/alto |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | A todo el personal de la entidad |

Objetivo 2: Asegurar el principio de composición equilibrada entre hombres y mujeres en las distintas modalidades de contratación

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | CONDICIONES DE TRABAJO |
| Nº: | 56 |
| MEDIDA: | Establecer indicadores anuales sobre la composición de la plantilla, y la comparativa con el año/s anteriores desagregados sexo, donde se establezca la modalidad contractual, y la jornada de trabajo, completa y parcial, turno partido y continuo. |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 1/01/2022 FIN: fin del plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad alta |
| METODOLOGIA | Realizar en el segundo semestre de los años de vigencia de un informe donde se registre la composición de la plantilla desagregada por sexo, edad, modalidad contractual, tipo de jornada completa o parcial, con turnicidad o sin turnicidad, y continua o partida. Y los niveles de responsabilidad por puestos de trabajo de la plantilla. Asimismo todos estos datos se desglosarán por sector de actividad y/o tipología de centro |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Durante el segundo semestre de los años de vigencia del Plan se entregará informe a la Comisión a fin de ver la evolución, detectar nuevas necesidades o buscar soluciones o medidas por sector de actividad y tipología de centro de acuerdo con las necesidades de la plantilla y la entidad |
| RESPONSABLE | Área de Administración de Personal Personal del Área de gestión de personas Responsable de Igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | A todo el personal de la entidad |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | CONDICIONES DE TRABAJO |
| Nº: | 57 |
| MEDIDA: | Fomentar en la medida de la posible el incremento de jornada de la plantilla a tiempo parcial a tiempo completo |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 1/01/2022 FIN: fin del plan |
| TIPO DE MEDIDA | Dificultad baja |
| METODOLOGIA | El objetivo es facilitar en la medida de lo posible el aumento de jornada o a tiempo completo de cualquier miembro de la plantilla de fundación diagrama, priorizando al sexo femenino ante iguales méritos. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se enviará informe anual a la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL de los contratos parciales que hayan aumentado su jornada o aquellos que hayan pasado a jornada completa. |
| RESPONSABLE | Área de Administración de Personal Personal del Área de gestión de personas Responsable de igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | A todo el personal de la entidad con contratos a tiempo parcial |

Objetivo 3: Establecer los mecanismos para una mejora de las condiciones de trabajo

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | CONDICIONES DE TRABAJO |
| Nº: | 58 |
| MEDIDA: | Realizar un registro unificado de todas las medidas de movilidad funcional y geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo e inaplicaciones de convenio |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: Primer trimestre de 2022 Fin: Durante toda la vigencia del Plan se mantendrá el registro |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de fácil implantación |
| METODOLOGIA | Se trata de comenzar registrar de manera unitaria todas las situaciones que se den de movilidad funcional y geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones laborales e inaplicaciones de convenio, incluso de mutuo acuerdo. Se trataría de comenzar a registrar todos los cambios voluntarios e involuntarios en las condiciones de trabajo. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se dará traslado a la Comisión durante el primer semestre de 2022 de los datos que serán registrados, y se pondrá en marcha a partir del segundo semestre de 2022 |
| RESPONSABLE | Responsables de igualdad Área de gestión de personas |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de la entidad |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | CONDICIONES DE TRABAJO |
| Nº: | 59 |
| MEDIDA: | Control de Protocolo de Teletrabajo y Desconexión Digital o elaboración de uno nuevo en su caso |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 1/1/2022 FIN: fin del plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de fácil implantación |
| METODOLOGIA | Dado que se ha tenido conocimiento de que actualmente está en proceso de elaboración del Protocolo de Teletrabajo y Desconexión Digital la tarea a este respecto será controlar la aprobación del mismo, valorarlo una vez aprobado y en caso de que se produzca el retraso en su elaboración podría ser la elaboración de uno propio por la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRL |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se informará semestralmente a la Comisión sobre el estado del Protocolo a fin de que se adopten las medidas oportunas |
| RESPONSABLE | Dirección de la entidad Personal del Área de gestión de personas Responsable de Igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio/alto |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Personal de la entidad |

Objetivo 4: Garantizar el cumplimiento de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | CONDICIONES DE TRABAJO |
| Nº: | 60 |
| MEDIDA: | Garantizar el cumplimiento del Real Decreto Ley 6/2019 |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 01/09/2021 FIN: indefinida |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad media/alta |
| METODOLOGIA | <p>La entidad garantizará el cumplimiento sin excepción de las disposiciones vigentes del Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, especialmente garantizará la aplicación inmediata de todos los derechos laborales dispuestos en la norma, sin limitación, acotación o reinterpretación en el ejercicio de los mismos por parte del personal.</p> <p>Para su correcto cumplimiento y buen desarrollo, se evaluarán semestralmente por la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL y las responsables de igualdad de ambas partes.</p> |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Evaluación semestral por el Comité de seguimiento del correcto cumplimiento de cada medida del Real Decreto |
| RESPONSABLE | <p>Área de Administración de Personal Dirección Territorial Dirección de Centros Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL Responsables en igualdad</p> |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | A toda la entidad |

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo 1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS |
| Nº: | 61 |
| MEDIDA: | Realizar un registro de seguimiento centralizado de datos con los derechos de conciliación solicitados y concedidos al personal |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 1/01/2022 FIN: fin del plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad media/alta |
| METODOLOGIA | El objetivo es centralizar toda la información relativa a permisos retribuidos y no retribuidos, licencias y excedencias, así como reducciones de jornada, acumulación y concreción horaria, diferenciadas entre concedidas y no concedidas, y que permita distinguir por sexo, puesto de trabajo y sector de actividad y donde además se incluyan la existencia o no de responsabilidades familiares; menores a cargo u otro tipo de familiares. Incluir los datos de procesos judiciales instados por personal de la entidad en algunas de las materias relacionadas con este registro. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | La Comisión de seguimiento que será la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLI validará los indicadores que pretenden recogerse dando su conformidad al registro con carácter previo a la puesta en marcha del mismo, que se realizará durante el primer semestre de 2022. A partir de este momento se le facilitarán semestralmente resumen de datos sobre este registro. |
| RESPONSABLE | Área de Administración de Personal Personal del Área de gestión de personas Dirección Territorial Dirección de Centros y Programas Coordinadores Responsable de Igualdad de la Fundación |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | A todo el personal de la entidad |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS |
| Nº: | 62 |
| MEDIDA: | Estudio detallado por sector de actividad y puestos de trabajo sobre esta materia con el objetivo de personalizar y detectar nuevas necesidades |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 1/01/2023 FIN: sin fin |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad alta |
| METODOLOGIA | Transcurrido el primer año de vigencia del plan y ya puesto en marcha el registro unificado de datos se realizará un estudio detallado por sector de actividad en esta materia con el objetivo de detectar deficiencias y establecer nuevas necesidades y en su caso elaborar medidas específicas por sector de actividad. Estudiando las distintas alternativas de acuerdo con las distintas tipologías de Centros que actualmente tienen la entidad. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Durante el primer semestre de 2023 se realizará el estudio que será entregado a la Comisión a fin de que ver la situación, detectar nuevas necesidades o buscar soluciones o medidas por sector de actividad y tipología de centro de acuerdo con las necesidades de la plantilla y la entidad |
| RESPONSABLE | Área de Administración de Personal Personal del Área de gestión de personas Responsable de Igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | A todo el personal de la entidad |

Objetivo 2: Facilitar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras de la Fundación

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS |
| Nº: | 63 |
| MEDIDA: | Instar al Comité de Relaciones Laborales que realice un estudio sobre la forma en que viene aplicándose las permutas previstas en cada Convenio Colectivo que resulte de aplicación en Fundación Diagrama |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: Primer semestre de 2022 FIN: Fin del plan o una vez que se realice el Estudio |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad baja |
| METODOLOGIA | Con esta medida se pretende instar al Comité de Relaciones Laborales a fin de que estudie la forma en que vienen aplicándose las permutas, ya que resulta esencial para la igualdad la efectiva aplicación de este tipo de medidas de flexibilidad prevista en cada Convenio Colectivo aplicable en Fundación Diagrama |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Información del resultado del estudio por parte del Comité de Relaciones Laborales |
| RESPONSABLE | Comité de Relaciones Laborales |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | A toda la plantilla |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS |
| Nº: | 64 |
| MEDIDA: | Licencia retribuida no acumulable a otras existentes en el convenio colectivo que resulte de aplicación a cada persona trabajadora de 10 horas anuales (distribuidas en dos periodos máximos de 5 horas en cada semestre natural) para asistencia medica propia, el acompañamiento medico de familiares de primer grado y tutorías para el caso de los puestos de trabajo a los que resulte de aplicación un convenio colectivo que no disponga de licencia para estos fines |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 01/09/2021 FIN: sin fin |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad baja |
| METODOLOGIA | Los trabajadores y trabajadoras podrán hacer uso de una licencia especial retribuida para asistencia médica propia, el acompañamiento médico de familiares de primer grado de consanguinidad y tutorías. Esta licencia se disfrutará de forma fraccionada, pudiendo utilizar un máximo de 5 horas por cada semestre natural del año. Las personas trabajadoras que por Convenio Colectivo tengan reconocida la licencia retribuida de asistencia médica propia o de familiares, la disfrutarán conforme al mismo. Si el tiempo efectivamente utilizado por la persona trabajadora para el disfrute de esta licencia fuera inferior a cinco horas por semestre, se podrá utilizar el restante para acudir a tutorías escolares, en los mismos términos que en el párrafo anterior. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Indicador cuantitativo a modo de registro en el que aparezcan los y las trabajadoras que han ejercido este derecho sobre el total de la plantilla y su informe a la Comisión de seguimiento que será la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL a final de año. |
| RESPONSABLE | Área de Administración de Personal y personal Dirección Territorial Dirección de Centros Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | A toda la plantilla |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS |
| Nº: | 65 |
| MEDIDA: | Excedencia voluntaria de duración no superior a cuatro meses para conciliación de la vida personal y familiar en aquellos puestos de trabajo a los que resulten de aplicación convenios colectivos en los que no exista |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: Publicación Plan de Igualdad FIN: Fin del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad baja |
| METODOLOGIA | <p>Aquellos trabajadores de Fundación Diagrama a los que no resulte de aplicación el vigente <i>Convenio colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial en su ámbito de actividad de reforma juvenil y protección de menores</i>, tendrán derecho a una excedencia voluntaria para atender a circunstancias relacionadas con la conciliación familiar y personal cuya duración no podrá exceder de cuatro meses siempre que el convenio colectivo que les resulte de aplicación no la tenga regulada ya.</p> <p>Se solicitará siempre por escrito de forma justificada con una antelación de al menos quince días naturales a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la Fundación en el plazo de siete días naturales.</p> <p>Tras su disfrute la persona trabajadora deberá reincorporarse a su puesto de trabajo.</p> |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Número de licencias solicitadas y concedidas disgregadas por sexo y categoría profesional |
| RESPONSABLE | Área de Administración de Personal Personal del Área de gestión de personas Responsable de Igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | A todo el personal de la entidad |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS |
| Nº: | 66 |
| MEDIDA: | Licencia no retribuida, de 1 día de trabajo por cuatrimestre, para acudir a terapias de hijos e hijas menores de edad con necesidades educativas especiales y/o que tengan reconocida alguna discapacidad y, se encuentren escolarizados en centros especiales diversidad funcional. |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 01/09/2021 FIN: sin fin |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad media |
| METODOLOGIA | Esta medida asegura a los y las trabajadoras con menores o familiares a su cargo, con necesidades educativas especiales y/o que tengan reconocida alguna discapacidad y se encuentren escolarizados en centros especiales, así como los trabajadores cuyos hijos/as sufran una enfermedad grave, que tendrán derecho a una licencia no retribuida de hasta 1 día de trabajo por cada cuatrimestre natural, con un máximo de tres días al año. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Número de solicitudes y número de veces aplicado, desagregado por sexos. |
| RESPONSABLE | Área de Administración de Personal Dirección Territorial Dirección de Centros y programas Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRL |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Trabajadores/as responsables del cuidado de hijos/as menores de edad y/o familiares con enfermedades graves, discapacidad o necesidades educativas específicas. |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS |
| Nº: | 67 |
| MEDIDA: | Aumento de la edad máxima del descendiente de primer grado para solicitar la reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos menores a los 14 años de edad, atendiendo en todo caso a las consecuencias y límites fijados en la normativa vigente |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: Publicación Plan de Igualdad FIN: sin fin |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad baja |
| METODOLOGIA | Las personas trabajadoras de Fundación Diagrama podrán ampliar el límite temporal previsto para el disfrute del derecho a la reducción de jornada contenido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, por razones de guarda legal de hijo menor hasta que el menor cumpla los 14 años de edad, manteniéndose los límites específicos contenidos por la legislación estatal vigente en esta materia. Será necesario informar a las y los trabajadores de que este derecho únicamente comprende el posible mantenimiento de la reducción de su jornada y su posterior reincorporación a jornada completa, no siendo aplicables los beneficios y mejoras contenidos en la regulación ordinaria hasta los 12 años de edad. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Número de licencias solicitadas y concedidas disgregadas por sexo y categoría profesional |
| RESPONSABLE | Área de Administración de Personal Personal del Área de gestión de personas |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | A todo el personal de la entidad |

Objetivo 3: Fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DEERCHOS |
| Nº: | 68 |
| MEDIDA: | Realizar campañas informativas sobre los derechos de las personas trabajadoras en materia de corresponsabilidad y ejercicio corresponsable de derechos |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: 1/1/2022 Fin: Indefinido |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de fácil implantación |
| METODOLOGIA | Se trataría de realizar campañas informativas sobre los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad, así como los derechos recogidos en el Plan de Igualdad y legislación vigente en relación con las medidas de conciliación y corresponsabilidad y los posibles requisitos o requerimientos que se den para su petición y aprobación así como la forma de solicitarlos. Se publicitará a través de la página web, correo electrónico y portal conecta. Y se estudiará la posibilidad de colgarlos en el tablón de anuncios de los centros |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se dará traslado a la Comisión sobre el folleto y la difusión que sobre el mismo se realizará |
| RESPONSABLE | Responsables de igualdad Área de gestión de personas |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de la entidad |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DEERCHOS |
| Nº: | 69 |
| MEDIDA: | Realizar campañas informativas dirigidas a colectivos específicos sobre los derechos que tienen en materia de conciliación y ejercicio corresponsable de derechos |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: 1/6/2022 Fin: Indefinido |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de fácil implantación |
| METODOLOGIA | Se trataría de elaborar un pequeño folleto informativo donde se recojan los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad pero en este caso estaría dirigida a colectivos o grupos específicos. P.ej. solo dirigida a hombres para incrementar su participación, o a personal con contrato temporal o incluso específico por sector de actividad. Se dará difusión del mismo a través de la página web, correo electrónico y portal conecta. Se estudiará la posibilidad de colgarlos en el tablón de anuncios de los centros |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se dará traslado a la Comisión sobre el folleto y la difusión que sobre el mismo se realizará |
| RESPONSABLE | Responsables de igualdad Área de gestión de personas |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de la entidad |

AREA DE RIESGOS DE SALUD Y LABORALES

Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | AREA DE RIESGOS DE LA SALUD Y LABORALES |
| Nº: | 70 |
| MEDIDA: | Incorporar de forma expresa el compromiso de la entidad en la política de prevención de riesgos laborales |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: A la firma de la publicación del plan de Igualdad FIN: Medida de carácter permanente. |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad baja |
| METODOLOGIA | A la firma del presente plan de igualdad se incorporará dentro del documento "política de prevención de riesgos laborales" la referencia expresa mediante el siguiente texto: La aplicación del principio de igualdad por razón de sexo y de gestión preventiva desde la perspectiva de género, así como de la edad en la seguridad y salud laboral. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se informará a la comisión Delegada de Igualdad una vez se modifique el documento "política de prevención de riesgos laborales". |
| RESPONSABLE | Servicio de Prevención de Riesgos Laborales |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste asociado bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Toda la plantilla |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | AREA DE RIESGOS DE LA SALUD Y LABORALES |
| Nº: | 71 |
| MEDIDA: | Introducir la perspectiva de género en todos los documentos y en todos los ámbitos de la seguridad y salud laboral: planificación preventiva, plan de prevención, evaluación de riesgos, riesgos psicosociales, siniestralidad, vigilancia de la salud |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: La medida se implementará progresivamente en los planes que se elaboren a partir de la fecha de firma del presente plan de igualdad Fin: Medida de carácter permanente |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de media/alta dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | A medida que se vayan actualizando los diferentes documentos relacionados tanto con la prevención de riesgos laborales (planificación preventiva, plan de prevención, evaluación de riesgos, evaluación de riesgos psicosociales, medidas preventivas,) como salud (siniestralidad, accidentes e incidentes, enfermedades profesionales, vigilancia de la salud...) incorporarán la perspectiva de género introduciendo si procede la variable sexo. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Número de documentos actualizados |
| RESPONSABLE | Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Comisión de Seguridad y Salud Laboral |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Toda la plantilla |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | AREA DE RIESGOS DE LA SALUD Y LABORALES |
| Nº: | 72 |
| MEDIDA: | Contemplar y aplicar las medidas necesarias para la protección de las mujeres en periodos de mayor vulnerabilidad como puede ser el embarazo, la lactancia o el tiempo de recuperación tras el parto |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: La medida en parte implantada, se revisará y actualizará progresivamente en las evaluaciones de riesgo, medidas preventivas y planes de vigilancia de la salud que se elaboren a partir de la firma del presente plan de igualdad Fin: Medida de carácter permanente |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de baja dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | La medida deberá permitir contemplar en los documentos relacionados con la prevención de riesgo y la salud laboral que se recoja la mayor vulnerabilidad de las mujeres en estos periodos así como establecer procedimientos ágiles de actuación ante el riesgo laboral en el embarazo o lactancia, establecer reconocimientos médicos ajustados a las características concretas, así como darle difusión a este paquete de medidas. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Número de informes realizados. |
| RESPONSABLE | Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Comité de Seguridad y Salud |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Mujeres |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | AREA DE RIESGOS DE LA SALUD Y LABORALES |
| Nº: | 73 |
| MEDIDA: | Se identificará en los planes de prevención aquellos riesgos profesionales que afecten de forma distinta en la salud de la persona trabajadora por el hecho de ser mujer, teniendo por tanto en cuenta las diferencias existentes entre hombres y mujeres. |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: La medida se implementará progresivamente en los planes que se elaboren a partir de un año desde la fecha de publicación del presente plan de igualdad Fin: Medida de carácter permanente |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de alta dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | La medida deberá permitir, en las distintas evaluaciones de riesgos, identificar esta tipología de riesgos, sus medidas preventivas y el coste asociado a las mismas. El departamento de prevención elaborará un informe anual en el que se indique la evolución de la implantación de esta medida. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Número de informes realizados. |
| RESPONSABLE | Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Área de Gestión de personas |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Toda la plantilla |

Objetivo 2: Garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en materia de prevención de riesgos laborales de forma que se tengan en cuenta las diferentes necesidades de hombres y mujeres en la prevención de riesgos laborales

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | RIESGOS DE LA SALUD Y LABORALES |
| Nº: | 74 |
| MEDIDA: | Formar en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género a las técnicas y técnicos de prevención de riesgos del servicio de prevención mancomunado de Fundación Diagrama |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: publicación del plan de igualdad FIN: 31 de diciembre de 2022 |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad baja |
| METODOLOGIA | Formar en igualdad, en particular en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género a todo el personal técnico en prevención de riesgos laborales de la entidad |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Número de trabajadores formados |
| RESPONSABLE | Departamento de Relaciones Laborales Área de Formación Área de Gestión de Personas |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Personal de Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Fundación Diagrama |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | RIESGOS DE LA SALUD Y LABORALES |
| Nº: | 75 |
| MEDIDA: | Formar en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género a las delegadas y delegados de prevención de riesgos laborales de los centros. |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: publicación del plan de igualdad FIN: 31 de diciembre de 2022 |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad baja |
| METODOLOGIA | Se realizará un listado de todas las personas responsables, se buscará la formación y se realizará de forma progresiva a lo largo del año 2022 |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Número de trabajadores formados |
| RESPONSABLE | Departamento de Relaciones Laborales Área de Formación Área de Gestión de Personas |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Personal de Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Fundación Diagrama |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | RIESGOS DE LA SALUD Y LABORALES |
| Nº: | 76 |
| MEDIDA: | Formar en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género a las personas responsables de prevención de riesgos laborales de los centros. |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: publicación del plan de igualdad FIN: 31 de diciembre de 2022 |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad baja |
| METODOLOGIA | Formar en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género a los responsables de prevención de riesgos laborales de los centros. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Número de trabajadores formados |
| RESPONSABLE | Departamento de Relaciones Laborales Área de Formación Área de Gestión de Personas |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Responsables de Prevención de Riesgos Laborales de Fundación Diagrama |

Objetivo 3: Prevención acoso moral

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | AREA DE RIESGOS DE LA SALUD Y LABORALES |
| Nº: | 77 |
| MEDIDA: | Establecer Protocolo de Prevención y Actuación en el Acoso Moral |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: PRIMER SEMESTRE 2022 Fin: Sin fin |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de alta dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | La Comisión de Seguridad y Salud delegada del Comité de Relaciones Laborales de la fundación elaborará un PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN EL ACOSO MORAL el cual entrará en vigor una vez firmado |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Número de informes realizados. |
| RESPONSABLE | Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Comisión de Seguridad y Salud |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Toda la plantilla |

Objetivo 4: Asegurar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la actividad preventiva

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | AREA DE RIESGOS LABORALES Y SALUD |
| Nº: | 78 |
| MEDIDA: | Informar mediante un informe anual de todas las medidas relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género a la Comisión delegada de Prevención de Riesgos Laborales dependiente del Comité Intercentros de Relaciones Laborales para que esté informada y facilite su aplicación cuando sea necesario. |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: Publicación del plan de igualdad FIN: 31 de diciembre de 2022 |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de baja dificultad |
| METODOLOGIA | Se dará traslado a la Comisión Delegada de Prevención de Riesgos Laborales de todas las medidas relacionadas con las funciones de esta Comisión |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Informe anual |
| RESPONSABLE | Departamento de Relaciones Laborales Servicio de prevención de riesgos laborales Área de Gestión de Personas |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todas las trabajadoras de Fundación Diagrama |

PROTECCIÓN VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo 1: Apoyar y ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género favoreciendo una adecuada protección en el ámbito laboral

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | PROTECCION A LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO |
| Nº: | 79 |
| MEDIDA: | Designación de un correo o teléfono de referencia para aquellas trabajadoras que pudieran ser víctimas de violencia |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 1/01/2022 FIN: sin fin |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de baja dificultad |
| METODOLOGIA | El objetivo es poner un correo y teléfono de referencia para las trabajadoras víctimas de violencia de género donde puedan asesorarse sobre sus derechos, recibida ayuda y apoyo de la entidad para todos los trámites relacionados con su situación laboral en la entidad. Pudiendo gestionarse directamente desde ese correo la tramitación de la documentación pertinente para traslados, suspensiones del contrato, reducciones de jornada etc. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se enviará anualmente a la Comisión un listado con las veces que se ha utilizado este correo y los tramites que se han realizado directamente a través de este correo |
| RESPONSABLE | Área de Administración de Personal Personal del Área de gestión de personas Responsable de igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | A todas las mujeres de la entidad que sean o hayan sido víctimas de violencia de género |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION: | PROTECCION A LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO |
| Nº: | 80 |
| MEDIDA: | Elaborar una guía sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de genero |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: Primer semestre de 2022 FIN: sin fin |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de baja dificultad |
| METODOLOGIA | Se elaborará un folleto informativo donde se recojan todos los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Asimismo se les informará de la forma en que deben solicitarlo. Se difundirá a través del correo electrónico, de la página web, y del portal conecta y se colgará en todos los tablones de los centros de la entidad |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se enviará a la Comisión con carácter previo a la publicación del folleto el mismo para su valoración. Asimismo se informará de la difusión correos enviados, enlaces o en lugares y tablones publicados |
| RESPONSABLE | Área de Administración de Personal Personal del Área de gestión de personas Responsable de igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | A todas las mujeres de la entidad que sean o hayan sido víctimas de violencia de genero |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | PROTECCION A LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO |
| Nº: | 81 |
| MEDIDA: | Se incrementará en seis meses el derecho de las trabajadoras víctimas de violencia de genero a suspender su contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo y categoría |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: Desde la aprobación del Plan FIN: Hasta el final del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de baja dificultad |
| METODOLOGIA | Se incrementará en seis meses el derecho de la trabajadora de suspender su contrato de trabajo por ser víctima de violencia de genero con derecho a reserva del puesto de trabajo durante este periodo |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se informará a la Comisión de las veces en que esta medida se haya hecho uso de esta medida |
| RESPONSABLE | Área de Administración de Personal Personal del Área de gestión de personas Responsable de igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | A todas las mujeres de la entidad que sean o hayan sido víctimas de violencia de genero |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | PROTECCIÓN A LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO |
| Nº: | 82 |
| MEDIDA: | Derecho al cambio de turno o movilidad geográfica de mujeres que hayan sido víctimas de violencia de genero |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 01/01/2022 FIN: fin del plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad media/alta |
| METODOLOGIA | <p>La Fundación se compromete a aceptar las peticiones de cambio de turno y centro de trabajo que realicen las trabajadoras que hayan sido víctimas de violencia de género. La petición de cambio de turno se hará con una antelación mínima de 24 horas. La movilidad geográfica se podrá pedir con 10 días de antelación y, en caso de ser denegada por razones ajenas a la persona solicitante, la Fundación hará otra propuesta acorde a la petición primera.</p> <p>Para su correcto uso y buen desarrollo, se evaluarán semestralmente las solicitudes y aplicaciones por la Comisión de seguimiento que será la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL.</p> |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Indicador cuantitativo a modo de registro en el que aparezcan las trabajadoras que han ejercido este derecho sobre el total de la plantilla y su informe a la Comisión de seguimiento que será la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL a final de año. |
| RESPONSABLE | <p>Área de Administración de Personal y personal Área de Relaciones Laborales Dirección Territorial Dirección de Centros Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL</p> |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Trabajadoras víctimas de violencia de género. |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS |
| Nº: | 83 |
| MEDIDA: | Flexibilización inicio y finalización de jornada para trabajadoras que hayan sido víctimas de violencia de género |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 01/09/2022 FIN: fin del plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad baja |
| METODOLOGIA | <p>Con esta medida se pretende garantizar el derecho de estas trabajadoras a flexibilizar el inicio y finalización de su jornada. Para su cumplimiento, se establece que las categorías profesionales que trabajen en régimen de turno fijo tendrán derecho a flexibilizar en hasta 1 hora diaria su horario de entrada y salida. Y los/as profesionales que trabajen en régimen de turnos rotatorios o realicen varios turnos de trabajo, tendrán derecho a flexibilizar en hasta 30 minutos su horario de entrada y salida. Ambas precisaran que la Dirección del Centro no manifieste la imposibilidad por motivos organizativos. Dicho derecho será compatible y podrá ser ampliado mediante una solicitud de adaptación de jornada en los términos legalmente establecidos. Para su correcto uso y buen desarrollo, se evaluarán semestralmente las solicitudes y aplicaciones por la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL.</p> |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Número de solicitudes y número de veces aplicado, desagregado por sexos. |
| RESPONSABLE | <p>Área de Administración de Personal Área de Relaciones Laborales Dirección Territorial Dirección de Centros y programas Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL</p> |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Trabajadoras víctimas de violencia de género. |

COMUNICACIÓN E IMAGEN NO SEXISTA

Objetivo 1: Incluir la perspectiva de género también en las políticas de comunicación en la entidad

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION | COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA |
| Nº: | 84 |
| MEDIDA: | Uso de lenguaje inclusivo e imagen no sexista en la Entidad |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: Aprobación del Plan Fin: Durante toda la vigencia del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de baja dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | Es esencial que la imagen exterior de la Organización sea acorde con el principio de igualdad de hombres y mujeres que trata de implantar, con el objetivo de transmitir una imagen no sexista de la Organización, establecer como esencial la comunicación e imagen no sexista así como evitar mensajes sexistas que contradigan el mensaje lanzado por la Organización. Para ello es necesario revisar toda la publicidad y comunicaciones de la Entidad y que sea previamente analizada por los responsables previamente formados en la materia, a fin de no lanzar mensajes que no sean acordes con este principio. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se analizarán todas las campañas y mensajes que pretendan difundir durante el primer año, y se elaborará un protocolo donde se contengan todas las actuaciones necesarias a seguir antes de lanzar o enviar un mensaje con difusión interna y/o externa, todo ello con el fin de proyectar una imagen y un lenguaje no sexista. |
| RESPONSABLE | Responsables de comunicación y publicidad en la Organización Responsable de Igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de la entidad, en especial a los encargados de la comunicación y publicidad en la Organización. |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION | COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA |
| Nº: | 85 |
| MEDIDA: | Revisión de página web, portales y cualquier documento para adaptarlo al uso de lenguaje inclusivo e imagen no sexista |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: Aprobación del Plan Fin: Durante toda la vigencia del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de baja dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | Se revisará tanto la página web como portales de trabajo y documentos de comunicación interna y/o externa por los responsables previamente formados en la materia, a fin de examinar y modificar todo aquello que pueda relacionarse con un lenguaje sexista en cualquier comunicación que pudiera emitir la Organización, orientándola hacia la utilización de un lenguaje neutro y no lanzar mensajes que no sean acordes a los objetivos pretendidos por la Organización. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Al finalizar el primer año de vigencia de esta medida, se realizará un informe anual sobre errores detectados así como la efectividad de esta medida con el fin de comprobar que realmente se han llevado a cabo los objetivos propuestos y, en su caso, poder subsanar los errores observados. |
| RESPONSABLE | Responsables de comunicación y publicidad en la Organización Responsable de Igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Al personal del Departamento de publicidad y comunicación de la Organización. |

Objetivo 2: Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades en las políticas de comunicación y lenguaje

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION | COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA |
| Nº: | 86 |
| MEDIDA: | Formar a todo el personal del área de comunicación y marketing en lenguaje inclusivo y comunicación no sexista |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: 1/1/2022 Fin: 1/7/2022 |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de baja dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | Entendiendo la formación como algo beneficioso para la Entidad y con el fin de que la imagen que se transmita de la Organización sea una imagen no sexista, se considera esencial formar al personal de comunicación y marketing de la Organización en materia de igualdad, lenguaje inclusivo y comunicación no sexista. Para ello, será necesario que estas personas reciban formación en dicha materia con una duración de al menos 10 horas. En el primer semestre del año 2022 se elaborará o buscará la formación a impartir, la forma de implantación así como el contenido de la misma, elaborándose un listado de las personas que deben recibir dicha formación. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se informará a la Comisión de Formación sobre el contenido de los cursos así como se informará del listado de personas que deben recibir esta formación. Se dará cuenta semestralmente a la Comisión de seguimiento que será la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRL de evolución de las personas que han recibido formación en lenguaje inclusivo y comunicación no sexista, puesto que ocupan y número de horas. |
| RESPONSABLE | Departamento de Formación Comisión de Formación Responsables del Departamento de Comunicación y Marketing Responsable de Igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Al personal del Departamento de publicidad y comunicación de la Organización. |

Objetivo 3: Fijar como objetivo la adopción de un lenguaje inclusivo y una imagen no sexista de obligado cumplimiento en toda la entidad

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION | COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA |
| Nº: | 87 |
| MEDIDA: | Elaborar una guía de lenguaje inclusivo e imagen no sexista de obligado cumplimiento en la Entidad y de la que se dará la publicación y formación necesaria una vez se encuentre elaborada. |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: 1/7/2022 <i>(una vez se haya formado al personal del Departamento de Comunicación y Marketing)</i> Fin: Durante toda la vigencia del plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de media dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | Se considera lenguaje no sexista aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a uno de los dos sexos, por lo que el fin de esta acción es elaborar un documento que sirva para facilitar el análisis, la reflexión y la utilización de términos comunes sin carga sexista, desarrollando ideas para que el lenguaje pueda utilizarse de manera que promueva la equidad de mujeres y hombres dentro de la Organización. En resumidas cuentas, se pretende facilitar un instrumento útil y de sencillo manejo que sirva para marcar las pautas en la utilización de un lenguaje igualitario. Cuando se haya elaborado dicho documento, se dará publicación del mismo a través del correo electrónico, página web y portal Conecta. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | La guía se presentará a la Comisión Delegada Igualdad que realiza el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, que deberá dar el visto bueno al contenido de la misma y decidirá con qué periodicidad se envía dicha información. |
| RESPONSABLE | Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRL Responsables del Departamento de Comunicación y Marketing Responsable de Igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | A todo el personal de la Organización |

Objetivo 4: Promocionar y hacer visible la importancia de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que tiene para esta entidad

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION | COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA |
| Nº: | 88 |
| MEDIDA: | Incorporar un apartado específico de Igualdad en la página web, que se colocará en lugar visible y con un formato destacado. |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: Aprobación del Plan Fin: Durante toda la vigencia del plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de baja dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | Se considera esencial llevar a cabo una labor de transparencia y publicidad en cuanto al compromiso Fundacional de respetar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desempeño de su labor profesional, por lo que se incorporará un apartado en la página web (en lugar destacado y visible) en el que se den a conocer todas las medidas de igualdad a la totalidad de plantilla. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Al finalizar el primer año de vigencia de esta medida, se realizará un informe sobre la efectividad de la misma con el fin de comprobar que realmente se ha creado un apartado de igualdad en la web corporativa, así como si aparecen recogidas todas las medidas en igualdad de oportunidades y, en su caso, subsanar las posibles deficiencias. |
| RESPONSABLE | Responsables del Departamento de Comunicación y Marketing Responsable de Igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Al personal del Departamento de publicidad y comunicación de la Organización. |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION | COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA |
| Nº: | 8g |
| MEDIDA: | Actos o acciones de conmemoración de los días 8 de marzo y 25 de noviembre |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: Aprobación del Plan Fin: Durante toda la vigencia del plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de media dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | Se realizarán actos o acciones de conmemoración de los días 8 de marzo y 25 de noviembre, todo ello con el objetivo de difundir, promover y recordar la lucha de las mujeres y la constante búsqueda de la equidad de género así como la lucha contra la Violencia de Género para denunciar y erradicar la violencia que sufren las mujeres en todo el mundo. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se realizará un informe anual que será trasladado a la Comisión Delegada de Igualdad, sobre los actos o acciones realizadas, informando sobre qué se ha hecho y el alcance de dichos actos o acciones. |
| RESPONSABLE | Comisión Delegada de Igualdad Responsables del Departamento de Comunicación y Marketing Responsable de Igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | A todo el personal de la Organización |

Objetivo 4: Campaña de sensibilización e información en Igualdad a la plantilla

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION | COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA |
| Nº: | 90 |
| MEDIDA: | Realizar campaña específica de igualdad, dirigida al total de la plantilla, dando difusión al nuevo Plan de Igualdad, nuevo Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo y a las figuras de las personas responsables de igualdad de la entidad |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: Aprobación del Plan Fin: Duración de campaña |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de baja dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | Tras la firma y publicación el nuevo Plan de Igualdad se realizará una campaña informativa dando a conocer los acuerdos alcanzados tanto en el Plan de Igualdad, como el nuevo protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. Además se transmitirá a la plantilla la creación de la nuevas figuras de responsable de igualdad, sus funciones y como dirigirse a ellas. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Datos sobre la realización de la campaña y personal de la plantilla receptora |
| RESPONSABLE | Responsables del Departamento de Comunicación y Marketing Responsable de Igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | A toda la plantilla |

OTRAS AREAS DE INTERVENCIÓN

Objetivo 1: Establecer el compromiso de la entidad con la igualdad en su política de responsabilidad social

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION | OTRAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN |
| Nº: | 91 |
| MEDIDA: | Elaboración de una encuesta anual sobre la opinión de la plantilla en relación con el Plan de Igualdad |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: 01/01/2023 Fin: Durante toda la vigencia del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de baja dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | A principios de año se lanzará una encuesta por correo electrónico con el fin de conocer la opinión de todo el personal de Fundación Diagrama sobre determinados aspectos relacionados con el Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en nuestro entorno laboral. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Durante el primer semestre del año, se realizará un informe sobre los datos obtenidos a través de la citada encuesta que será remitido a la Comisión Delegada de Igualdad quien, a la vista de los datos obtenidos, deberá valorar si es necesario implantar algún otro tipo de medida. |
| RESPONSABLE | Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL Responsable de Igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | A todo el personal de la Organización. |

| | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION | OTRAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN |
| Nº: | 92 |
| MEDIDA: | Inclusión del compromiso de la Entidad con la Igualdad en la memoria de Responsabilidad Social Corporativa |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: Aprobación del Plan Fin: Durante toda la vigencia del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de baja dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | Con el fin de permitir a la Organización integrar las acciones en materia de igualdad y alinearlas con su estrategia y objetivos, se incluirá dentro de la memoria de Responsabilidad Social Corporativa el compromiso de la Entidad en este ámbito. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se remitirá anualmente a la Comisión de Delegada de Igualdad copia de la Memoria de Responsabilidad Civil Corporativa de la Entidad, con el fin de advenir el cumplimiento de la medida. |
| RESPONSABLE | Comisión de Responsabilidad Social Corporativa Comisión Delegada de Igualdad encargada del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad Responsable de Igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de la Organización. |

Objetivo 2: Garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en toda la entidad

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION | OTRAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN |
| Nº: | 93 |
| MEDIDA: | Designación de una persona responsable en materia de igualdad dentro de la Entidad |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: Aprobación del Plan Fin: Durante toda la vigencia del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de baja dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | Se nombrará a una persona dentro de la Entidad como Responsable de Igualdad, cuyas funciones irán encaminadas a diseñar, asesorar, desarrollar y aplicar en la Organización las prácticas y políticas en materia de igualdad. Una vez designada dicha figura, se informará por correo electrónico a todo el personal de la Organización de dicho nombramiento y se facilitarán datos de contacto a los efectos oportunos. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se informará a la Comisión del nombre y datos de contacto de la persona designada como Responsable de Igualdad dentro de la Organización, las funciones que asumirá dicha figura así como se emitirá un informe anual sobre las actuaciones llevadas a cabo dentro de las funciones propias de su cargo. |
| RESPONSABLE | Área de Gestión de Personas Responsable de Igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Al todo el personal de la Organización. |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION | OTRAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN |
| Nº: | 94 |
| MEDIDA: | Designación de una persona responsable en materia de igualdad por la parte social |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: Aprobación del Plan Fin: Durante toda la vigencia del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de baja dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | <p>La parte social de la Comisión de Igualdad nombrará un Responsable de Igualdad Sus funciones serán:</p> <p>Velar junto con el Responsable de Igualdad de la entidad porque el Plan de Igualdad se implante y se mantenga de conformidad con los objetivos y medidas contenidas en el mismo, sirviendo ambas figuras de enlace entre la parte social y la parte fundacional en los periodos en los que no se reúne la Comisión de Igualdad.</p> <p>Fomentar junto con el Responsable de Igualdad de la Entidad la toma de conciencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, e informará a la plantilla sobre el estado del plan de igualdad, medidas implantadas y que se están llevando a cabo, como otras medidas y novedades legislativas en igualdad que puedan resultarles de interés</p> <p>Asesorar a la RLPT en todas las materias relacionadas con igualdad</p> <p>Asistencia a reuniones de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.</p> <p>Ser formado en materia de igualdad, en los términos establecidos en el Plan de Igualdad, durante los primeros seis meses de aplicación del mismo</p> <p>En principio este mandato será por el tiempo en que se encuentre vigente el Plan de Igualdad.</p> <p>Dispondrá de permiso retribuido para asistencia y preparación de reuniones de la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRL</p> <p>Serán compensados los gastos ocasionados en el ejercicio de sus tareas, en función de lo establecido en el capítulo de gastos del Convenio colectivo de Relaciones Laborales de Fundación Diagrama.</p> |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Dará parte de sus actuaciones periódicamente a la parte social de la Comisión de Igualdad encargada del seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad |
| RESPONSABLE | Parte social de la Comisión de Igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Persona responsable de igualdad de la parte social |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION | OTRAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN |
| Nº: | 95 |
| MEDIDA: | Establecer en los contratos y convenios firmados por la Entidad, una cláusula donde se informe y se transmita la importancia que para ésta tiene la igualdad de oportunidades. |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: Aprobación del Plan Fin: Durante toda la vigencia del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de baja dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | Entendiendo esencial que la imagen de la Organización sea acorde con el principio de igualdad de hombres y mujeres, se incorporará una cláusula en todos aquellos contratos y convenios que se firmen con terceras Entidades en la que se refleje la importancia que para la Organización tiene la igualdad de oportunidades. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se informará a la Comisión sobre el contenido de dicha cláusula. |
| RESPONSABLE | Departamento Jurídico Responsable de Igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Al personal del Departamento Jurídico de la Organización. |

| | |
|------------------------------------|---|
| AREA DE ACTUACION | OTRAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN |
| Nº: | 96 |
| MEDIDA: | Creación de un correo específico para recoger sugerencias, peticiones o reclamaciones en relación con el Plan de Igualdad y las políticas de Igualdad en la Entidad. |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: Aprobación del Plan Fin: Durante toda la vigencia del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de baja dificultad de implantación |
| METODOLOGIA | Se creará un correo electrónico, que será facilitado a todo el personal de la Organización, al que se podrán remitir sugerencias, peticiones o reclamaciones en relación con el Plan de Igualdad y las políticas de Igualdad en la Entidad, considerando dicho correo como un recurso de comunicación para dar voz a las distintas ideas de mejora, propuestas de soluciones, quejas e iniciativas que el personal de la Organización pueda aportar a través de esta sencilla forma de diálogo. |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se informará semestralmente a la Comisión sobre ideas de mejora, propuestas de soluciones, quejas e iniciativas recibidas con el fin de valorar si se toma alguna medida al respecto. |
| RESPONSABLE | Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL Responsable de Igualdad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | A todo el personal de la Organización |

VI. RECURSOS Y MEDIOS

Desde Fundación Diagrama Intervención Psicosocial se ha mostrado el compromiso con la igualdad, es por ello que se va nombrar a una persona que será la Responsable de Igualdad de la Entidad, como parte de los recursos que se van a destinar a la consecución de los objetivos del Plan, asimismo se van a utilizar los mecanismos de comunicación de los que dispone la empresa página web y otros documentos de difusión, y además se van a realizar campañas que probable exijan impresión por lo que la empresa se compromete a financiar las mismas. Finalmente, y como compromiso expreso dado que actualmente no se ha podido recoger con exactitud el coste de cada una de las medidas la empresa se compromete a dotar a todas las medidas recogidas en este Plan de Igualdad de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas durante los tres años de vigencia del Plan, y su futura prorrogación en el caso de que la misma se acordara.

VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de seguimiento y Evaluación del presente Plan de Igualdad, de acuerdo con el RD 901/2020.

Conforme a lo previsto en el artículo 32 del Convenio Colectivo de Fundación Diagrama la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de Relaciones Laborales de Fundación Diagrama tiene entre sus funciones las siguientes: 1. Seguimiento y control de la correcta aplicación del Plan de Igualdad. 2. Revisión del Plan de Igualdad.

Por tanto las partes acuerdan que las funciones relativas a la Comisión de seguimiento serán realizadas por la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de Relaciones Laborales. Esta Comisión estará compuesta por ocho miembros cuatro de la parte social y cuatro de la parte fundacional en los términos del mismo artículo 32. Las partes procurarán la composición paritaria de hombres y mujeres en esta Comisión.

Las reuniones relativas a las funciones de seguimiento del Plan de Igualdad tendrán una periodicidad semestral.

Las funciones del seguimiento del Plan de Igualdad serán entre otras las siguientes:

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del Plan de Igualdad.
- Elaboración de informes de seguimiento y final del Plan de Igualdad
- Revisión, adaptación y modificaciones del Plan de Igualdad en los casos establecidos
- Sin perjuicio de lo anterior dicha Comisión será Convocada en un plazo no superior a tres meses desde la aprobación del Plan de Igualdad para la aprobación de un Reglamento.

VIII. PROCEDIMIENTO DE REVISION DEL PLAN DE IGUALDAD

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre y que establece:

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

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

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

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

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

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las revisiones serán acordadas por la Comisión de seguimiento que será la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

IX. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de seguimiento que será la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que lo sustituya.

X. CLÁUSULA FINAL

El presente Plan de Igualdad de FUNDACIÓN DIAGRAMA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL sustituye total e íntegramente al I Plan de Igualdad de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, rigiéndose en adelante

dicha materia por lo dispuesto en el presente Plan de Igualdad, mientras el mismo continúe vigente.

Anexos

Anexo I. Diagnóstico y Auditoría retributiva

Anexo II. Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo



www.fundaciondiagrama.es



ANEXO I

INFORME DE CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO INCLUIDO
RESUMEN DE CONCLUSIONES, OBJETIVOS Y MEDIDAS DE
AUDITORÍA RETRIBUTIVA

1.1. Metodología del proceso de elaboración del diagnóstico, fecha de la recogida de información y personas que han intervenido en su elaboración.

La documentación que se está analizando hace referencia a datos de plantilla a fecha 31 de diciembre de 2019, debido a que cuando se inicia la elaboración del documento en septiembre de 2020, no siendo completos los datos del año en curso y porque además los datos relativos a 2020 no se ajustan a la "realidad habitual" de la plantilla de la Fundación debido a la situación que se ha creado como consecuencia de la pandemia.

El análisis cualitativo del diagnóstico se ha realizado atendiendo a datos relativos a fecha de elaboración del informe.

Metodología: Se realiza un análisis cuantitativo analizando los desagregados por sexo, analizando los porcentajes horizontales, verticales y totales de todas las variables. Análisis cualitativo evaluando los procesos actuales.

En la elaboración de esta documentación han contribuido:

Por la parte Fundacional:

- Teresa Cobacho Illán
- Ramiro Melendreras Ruiz
- Emilio Meseguer Serrano
- Vanesa Rael González

Por la parte social:

- Belén de la Rosa Rodríguez (CCOO) (Asesoría)
- Rosario Garcia Ramos (UGT) (Asesoría)
- Amaya Sotos Tarancón (CCOO) (RLPT)
- Lidia Contreras Olmedo (UGT) (RLPT)
- Ángela María Díaz Valleras (CCOO) (RLPT)
- Noelia Pérez Moreno (UGT) (RLPT)

1.2. Información básica de la Empresa.

DATOS DE LA EMPRESA

| | |
|---------------------|---|
| Razón Social | Fundación Diagrama Intervención Psicosocial |
| NIF | G-73038457 |
| Domicilio Social | Avenida Ciudad de Almería, Nº 10, Bajo, C.P. 30.002 de Murcia |
| Forma Jurídica | Fundación |
| Año de constitución | El año de constitución de la Fundación Diagrama como Fundación es del año 1999. Anteriormente Diagrama era una Asociación que viene funcionando desde 1991 (acta de la constitución de la Asociación Diagrama Intervención Psicosocial de 03 de diciembre de 1991). |

Responsable de la Entidad

| | |
|----------|-----------------------------|
| Nombre | Miguel Ángel Pereiro Amil |
| Cargo | Secretario/Apoderado |
| Teléfono | 968 344 344 |
| E-mail | administracion@diagrama.org |

Responsable de Igualdad

| | |
|----------|--------------------------------------|
| Nombre | Ramiro Melendreras Ruiz |
| Cargo | Coordinador Área Gestión de Personas |
| Teléfono | 968 344 344 |
| E-mail | igualdad@diagrama.org |

ACTIVIDAD

Sector Actividad

CNAE

Fundación

8790

Descripción de la actividad

La Fundación tendrá como finalidad promover el desarrollo de Centros, Programas e Investigaciones, destinados tanto a la prevención, tratamiento e integración de todos aquellos colectivos que se encuentren en dificultad o riesgo social, con especial incidencia en la infancia, familia, juventud y mujer, como a aquellas personas que se encuentren en situación de dependencia por su edad, enfermedad o diversidad funcional y/o personas con discapacidad física o psíquica, mediante la promoción de todo tipo de iniciativas y actuaciones con el objetivo de obtener una participación activa y creativa que permita la puesta en marcha de respuestas eficaces para conseguir su integración y autonomía de vida, así como hacer real y efectivo el derecho a la salud de toda la población en general mediante la promoción y desarrollo de todo tipo de servicios sanitarios que faciliten la consecución de un estado de completo bienestar físico, mental y social de toda la ciudadanía.

Dispersión geográfica y ámbito de actuación

Estatal

DIMENSIÓN

Personas trabajadoras

Mujeres

2508

Hombres

2157

Total

4665

Centros de trabajo

187

Facturación anual (€)

158.105.422,11 €

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Dispone de departamento de personal

Si

Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos

Hasta la fecha, no se ha obtenido ningún certificado o reconocimiento de igualdad.

Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras

Mujeres

83

Hombres

134

Total

217

1.3. Información relativa al sector de actividad:

La labor que desempeña Fundación Diagrama Intervención Psicosocial se encuentra encuadrada dentro del Tercer Sector de Acción Social, siendo dicha actividad un área de actividad laboral que contiene más de 27.000 entidades activas, las cuales en un porcentaje muy elevado, un 70% (aproximadamente), son asociaciones, las fundaciones de carácter social ascienden a un 20% aproximado, y el resto de entidades quedan constituidas como cooperativas, empresas sociales y organizaciones de segundo y tercer nivel cuya dedicación se centra en la conformación de la cohesión interna de las entidades del sector.

1.4 Historia y dimensión de Fundación Diagrama

Así, Fundación Diagrama es una entidad sin ánimo de lucro que trabaja desde 1991 en la atención de las necesidades de personas vulnerables o en dificultad social, siempre desde la defensa y promoción de los Derechos Humanos.

Su principal finalidad es promover y desarrollar centros, servicios, programas e investigaciones destinados a la prevención y al tratamiento e integración de todas aquellas personas que se encuentren en dificultad o riesgo social, en especial niños, jóvenes, familias, mujeres y personas en situación de dependencia.

Para llevar a cabo este objetivo, Diagrama cuenta con más de 4.500 profesionales contratados que, junto a voluntarios y colaboradores, forman un equipo humano de cerca de 5.400 personas que hacen posible la labor de servicio de la entidad.

Desde su nacimiento, Diagrama ha contribuido a mejorar la calidad de vida y las opciones de futuro de cerca de 400.000 personas en España y diferentes países de África y Latinoamérica tal y como se recoge en la Memoria que Fundación Diagrama elabora anualmente.

La visión de Fundación Diagrama es ser un referente de calidad, compromiso, buenas prácticas y eficiencia en la atención integral de personas vulnerables y

en riesgo de exclusión, trabajando a diario por su plena integración social. Para ello desarrolla un modelo de intervención global y especializada, basado en el bienestar de las personas y de la sociedad en su conjunto, así como en la continua mejora y optimización de sus procesos y recursos.

Las principales áreas en las que desempeña su labor, son:

Intervención socioeducativa: en esta área se enmarcan todos aquellos centros, programas y proyectos que tienen como objetivo dotar a las personas atendidas de los conocimientos, habilidades, herramientas, principios y normas sociales de comportamiento y convivencia esenciales en todo proceso de crecimiento personal y socialización. Este área la conforman alrededor de 3800 trabajadores/as y, a través de la misma, se atiendan cada año las necesidades de cerca de 22.600 personas, siendo más de 148.000 los menores, jóvenes, familias y adultos atendidos en este ámbito desde que Diagrama comenzó a trabajar.

Intervención sociosanitaria: a través de esta área, Diagrama promueve y desarrolla Centros, Servicios, iniciativas y actuaciones destinadas a satisfacer las necesidades de todas aquellas personas que precisan cuidados personales y sanitarios de forma simultánea y continuada. Este área la conforman alrededor de 400 trabajadores/as y, a través de la misma se atiendan cada año las necesidades de cerca de 2.900 personas, siendo más de 26.000 las personas atendidas desde 1991.

Inserción sociolaboral: Diagrama trabaja conjuntamente en los ámbitos social y laboral, abordando la mejora de la cualificación profesional de las personas atendidas y sus necesidades personales, familiares y sociales. Esta área la conforman alrededor de 400 trabajadores/as. Durante el año pasado participaron en programas de inserción sociolaboral cerca de 3.700 personas, lo que permitió que se produjeran más de 500 prácticas formativas en empresas y entidades. Desde el año 1991 han sido atendidas en estos recursos más de 77.500 personas.

Cooperación para el Desarrollo: Diagrama trabaja en este ámbito desde el año 2002, llevando a cabo proyectos dirigidos a mejorar la calidad de vida de la población, partiendo siempre de la defensa y promoción de los Derechos Humanos. Desde esta área la Fundación atiende cada año a más de 10.000 personas, la mayor parte de ellos menores, jóvenes y mujeres en situación de vulnerabilidad. Desde 2002, se ha atendido de forma directa a más de 122.000 personas, siendo más de 300.000 las personas beneficiarias indirectas estimadas de estas acciones. Esta área se organiza a través de convenios de colaboración con otras Entidades, por lo que no hay personal específico dentro de la misma.

Entre los principales objetivos de Fundación Diagrama se encuentran:

- Promover el desarrollo y gestión de centros, servicios y programas socioeducativos y educativos dirigidos a personas en riesgo o situación de exclusión social;
 - Promover el desarrollo y gestión de centros, servicios y programas socio-sanitarios y sanitarios destinados al cuidado integral de la salud, dirigidos especialmente a personas en situación de dependencia por su edad, enfermedad o diversidad funcional y/o personas con discapacidad física/psíquica.
 - Fomentar la creación y gestión de centros, servicios y programas destinados a la inserción sociolaboral y la formación dirigidos a personas en riesgo o situación de exclusión social.
 - Promover y gestionar proyectos de cooperación para el desarrollo.
 - Promocionar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Para llevar a cabo dichos objetivos, encaminamos nuestras acciones en gestionar, entre otros:
- Centros, hogares y programas socioeducativos dirigidos a menores sujetos a medidas judiciales y/o administrativas de protección.

- Centros, programas y servicios sanitarios y socio sanitarios de atención integral a la salud.
- Centros, programas y servicios de formación pre laboral e inserción socio laboral.
- Programas formativos, preventivos, de mediación y de intervención dirigidos a familias que se encuentran en situación de riesgo o conflicto social.
- Servicios y programas dirigidos a la atención integral de reclusos y ex reclusos.
- Proyectos de cooperación para el desarrollo, especialmente en las áreas sanitaria, educativa y formativa.

Todas las acciones desarrolladas por la entidad en sus diferentes áreas se enmarcan dentro de un Compromiso de Responsabilidad y Transparencia sustentado por tres pilares fundamentales:

PRIMERO.- Código Ético, que recoge los principios que rigen todas las acciones de la entidad.

SEGUNDO.- Política de Responsabilidad Social Corporativa, que pone en valor la necesidad de que todas las actividades que lleva a cabo Fundación Diagrama formen parte de un sistema sostenible, respetuoso y ético en materia medioambiental, social, laboral, educativa, divulgativa, de investigación y de promoción de los Derechos Humanos.

TERCERO.- Sistema de Gestión de Calidad, certificado por la norma ISO 9001.

En la actualidad, Fundación Diagrama dispone de delegaciones y/o gestiona Recursos en la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas del Estado Español, trabajando siempre a favor de las personas que se encuentran en dificultad social, con especial énfasis en la atención a la infancia, juventud, familia, mujer y población dependiente. Concretamente tiene presencia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Comunidad Valenciana, Galicia, Islas Baleares, Islas Canarias, La Rioja, Madrid, Melilla, Murcia, Asturias, Extremadura.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Patronato¹: órgano de gobierno, administración y representación de la Fundación, establece los criterios y actividades a desarrollar y vela por el cumplimiento de los fines fundacionales

Consejo de Dirección: órgano funcional que desarrolla, impulsa y supervisa las estrategias, planes, proyectos y otras iniciativas operativas de la entidad, conforme a la misión fundacional y las decisiones alcanzadas por el Patronato.

2. Se han tratado los siguientes aspectos y ÁREAS DE ACTUACIÓN, y las conclusiones han sido las siguientes:

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

- Mayor temporalidad en mujeres
- La parcialidad es mayoritaria en las mujeres en todos los tipos de contratación tanto indefinido como temporal
- Los hombres tiene una mayor antigüedad y por tanto una mayor

¹ Los miembros del Patronato están sujetos a lo dispuesto en los Estatutos de la Fundación y en el ordenamiento jurídico y ejercen esta labor de

estabilidad en la organización, siendo significativo el incremento del número de mujeres en la franja de 0 a 2 años.

- Existencia de "techo de cristal" pues las mujeres no alcanzan los niveles más elevados de la organización

ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- No se aprecian trabas en el acceso de hombres y mujeres, pues es mayor el número de mujeres que de hombres que ingresan.
- En cuanto a la modalidad contractual utilizada en el acceso Fundación Diagrama utiliza de manera mayoritaria el contrato temporal, por lo que si acceden más mujeres estas soportan en mayor medida el contrato temporal. Así como la parcialidad.
- No se aprecian diferencias en la tipología de contrato utilizada en la contratación temporal en datos verticales entre mujeres y hombres en contratación a tiempo

manera gratuita en base al art. 15.4 de la Ley 50/2002 de 26 de diciembre, de Fundaciones.

completo, sí en contratación a tiempo parcial.

- Aunque la contratación a tiempo parcial representa únicamente el 8 % del total es ocupada de manera mayoritaria por mujeres
- En el acceso se perpetúan los roles de puestos masculinizados y feminizados.

ÁREA DE FORMACIÓN

- Las mujeres reciben más formación que hombres en general, habiendo participado en el 58% de las acciones formativas frente a los hombres que han participado en el 42% de las mismas. En horas, el porcentaje es favorable igualmente para la mujer habiendo recibido la mujer el 59% de las horas y los hombres el 41%.
- En cuanto al tipo de formación las mujeres reciben más formación bonificada tanto en acciones formativas como en horas. En cuanto a la formación específica y transversal de la formación bonificada. Las mujeres han participado más en todas las acciones formativas de la acción específica, un 65% de

mujeres frente a un 35% de hombres; y transversal, un 51% de mujeres frente a un 49% de hombres. En las acciones transversales se iguala únicamente porque los hombres han participado más en la acción formativa denominada "Factores y riesgos psicosociales" donde han participado 502 frente a 432, pues en todas las demás hay mayor participación de mujeres.

- Los hombres en cambio reciben más formación interna en número de acciones formativas y en horas, siendo los datos por acción formativa de un 52% de hombres frente a un 48% de mujeres; y por horas de un 53% de hombres frente a un 47% de mujeres. Pero esta diferencia en favor de los hombres se produce por una única acción formativa que es la acción de "*Técnicas de control e intervención en Centros de internamientos de Menores*" que es obligatoria y dirigida a ACE que es una categoría ampliamente masculinizada.
- En cuanto al PIF se ha concedido más a hombres que a mujeres, 21

hombres frente a 4 mujeres, aunque se ha concedido a todas las personas que lo han solicitado.

- Ha sido mayor la formación presencial que la teleformación, un 63% frente a un 37%. En cuanto a las diferencias entre mujeres y hombres, las mujeres han recibido un 64% de formación presencial frente a un 36% de hombres; en cambio, en teleformación las mujeres han recibido un 46% de esta modalidad de formación frente a un 54% de hombres; siendo casi inexistente la modalidad mixta.
- En cuanto a la formación por lugar de ubicación y nivel jerárquico. La mayoría de la formación va destinada a Centros y no a oficinas, un 94% frente a un 6%. En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres, en centros han recibido formación un 58% de mujeres frente a un 42% de hombres; y en oficinas, un 50% de hombres frente a un 50% de mujeres. En cuanto a formación por nivel jerárquico donde más formación reciben las mujeres es en el nivel técnico, un 60% de mujeres frente a un 40% de

hombres. En los niveles más altos de la organización la formación se recibe mayoritariamente por hombres por lo que habrá que prestar atención a esta formación.

- En materia de igualdad debe ser ampliada la oferta y elaborar una batería de cursos en materia de igualdad que sean trasladados al Departamento de formación a fin de su inclusión en la oferta formativa.

ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Necesidad de elaborar un nuevo Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo

ÁREA DE PROMOCIÓN

- En cuanto al procedimiento de promociones y vacantes podemos concluir:
 - En el año 2019 ha existido equilibrio en la adjudicación de las vacantes, pues se ocuparon por un 53% de mujeres frente a un 47% de hombres; En el año 2020 las mujeres se han adjudicado un

mayor número de vacantes por este procedimiento un 64% de mujeres frente a un 36% de hombres.

- En las mujeres la ocupación de vacantes se realiza a puestos ampliamente feminizados y en los hombres las vacantes se producen a puestos de trabajo ampliamente masculinizados.
- Mediante el procedimiento de vacantes las mujeres en 2020 obtienen contratos indefinidos en mayor medida que los hombres, un 64% frente a un 36%. Asimismo, a través del procedimiento de vacantes las mujeres acceden desde la contratación indefinida a tiempo parcial obtienen en mayor medida a contratos indefinidos a tiempo completo, lo que se corresponde asimismo con una mayor ocupación de las mujeres de estos contratos a tiempo parcial.
- Mediante dicho procedimiento existe un evidente desequilibrio en cuanto a la promoción entre hombres y mujeres siendo en 2019 prácticamente hombres los

que promocionan (el 88%) sin embargo en 2020 esta diferencia disminuye siendo el porcentaje un 60%. No obstante, es indudable que el número de promociones es prácticamente inexistente suponiendo un 7 % y un 5% para las convocatorias de 2019 y 2020 respectivamente.

- En cuanto a los puestos de libre designación
 - En cuanto a los puestos de libre designación no existen datos objetivos sobre las promociones, pero se establece el compromiso de tenerlos próximamente, debiendo establecerse en el plan de igualdad una medida en este sentido. De los datos de ocupación de los puestos de libre designación se ha podido comprobar que se ocupan mayoritariamente por hombres, un 64% frente a un 36%, lo que evidencia la existencia de un techo de cristal para las mujeres.

ÁREA DE CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN

- La mayoría de la plantilla de Fundación Diagrama pertenece al nivel jerárquico 7 y 8 que representa un 92% del total de plantilla. En estos niveles el 55% son mujeres frente al 45% que son hombres
- Los niveles jerárquicos 1 a 6 ocupan al 8% de la plantilla, y en estos niveles el 63% son hombres frente al 27% mujeres, lo que representa que no hay equilibrio entre hombres y mujeres en estos niveles.
- No se aprecian diferencias significativas en salarios entre hombres y mujeres sin perjuicio de que deberá realizarse nueva auditoría retributiva en los plazos establecidos.
- Existen diferencias retributivas en algunos de los puestos de trabajo, tendremos que estudiar sus causas y establecer las medidas necesarias

AREA DE INFRARREPRESENTACIÓN

- Desde el 2016 se ha incrementado el número de mujeres a Fundación

Diagrama siendo actualmente superior en número de mujeres. Lo que supone unos porcentajes horizontales en 2016 del 48% frente al 52% de hombres; y en 2019 de un 56% de mujeres frente a un 44% de hombres.

- Las mujeres en la plantilla de Fundación Diagrama son más jóvenes que los hombres, siendo la media de edad de las mujeres 36,4 años y de hombres 37,3 años. De hecho las mujeres de menos de 40 años representan en el total de mujeres contratadas un 66% frente a los hombres que representan un 53% de todos los hombres contratados.
- Los hombres tienen en Fundación Diagrama una antigüedad mayor que las mujeres. Casi un año más de antigüedad. Las mujeres con una antigüedad de menos de 2 años, representan en porcentaje vertical un 57% frente al 43% que representa en los hombres.
- Prácticamente todos los puestos de trabajo en Fundación Diagrama

están masculinizados o feminizados, siendo patente por tanto la segregación horizontal.

- Los puestos con un nivel jerárquico más elevado en la organización se encuentran ampliamente masculinizados. De hecho en puestos superiores como Director Nacional o Director Territorial, los porcentajes son 10% de mujeres frente a un 90% de hombres; y 100% de hombres respectivamente. Por tanto, se aprecia un "techo de cristal" para las mujeres que no acceden a los puestos más elevados de la organización. De hecho, este techo de cristal se ve también en puestos como subdirección o Coordinación donde los porcentajes horizontales son de un 24% de mujeres frente a un 76% de hombres en el primero; y de un 38% de mujeres frente a un 62% de hombres en el segundo. Asimismo y a la vista de los datos de responsabilidad, debería realizarse un estudio pormenorizado sobre las medidas de conciliación a fin de poder ver si además de techo

de cristal nos estamos encontrando con situaciones de suelo pegajoso puesto que a la vista de los datos que tenemos pareciera que pudiera estar dándose esta situación.

- Finalmente, se observa en la representación legal de personas trabajadoras la infrarrepresentación de la mujer. Siendo especialmente llamativa la escasa participación de la mujeres en todos los órganos de representación colegiada en materia de relaciones laborales.

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

- El 92% de los contratos en Fundación Diagrama son contratos a tiempo completo, el 8% restante son contratos a tiempo parcial. En el contrato a tiempo completo, existe equilibrio en contratación indefinida y por obra o servicio, no existiendo tal equilibrio en contrato temporal; en el contrato a tiempo parcial no existe equilibrio en ninguna modalidad contractual pues se ocupa mayoritariamente por mujeres.

- En jornada a tiempo completo hay más mujeres en las franjas de edad comprendidas entre los 20-24, 25 a 29 y partir de los 55 años en adelante. Más hombres en la franja de edad de 45 a 49 años. Existiendo equilibrio en las franjas de edad comprendidas entre los 30 a 34, 35 a 39, 40 a 44 y 50 a 54 años. En jornada a tiempo parcial la tendencia siempre es la misma más mujeres en todas las franjas de edad.
- En los niveles superiores de la organización la jornada es a tiempo completo, y en aquellos niveles como Dirección o Coordinación donde hay contratación a tiempo parcial la misma es escasa prácticamente nula.
- La contratación a tiempo parcial se dan en los puestos altamente feminizados.
- En jornada completa tanto a turnos como sin turnicidad los datos de ocupación de mujeres y hombres son equilibrados perdiendo este equilibrio en los tiempos parciales.
- Por tipo de jornada continua y partida, existe equilibrio entre hombres y mujeres en la plantilla en el personal que trabaja a turnos, un 48% de mujeres frente a un 52% de hombres, y en el personal que no trabaja a turnos a jornada continua, un 55% de mujeres frente a un 45% de hombres, pero no existe tal equilibrio en el personal que no trabaja a turnos con jornada partida pues las mujeres representan el 67% frente al 33% que representan los hombres.
- Por porcentaje de jornada, un 77% de los contratos a tiempo parcial se realizan para jornadas entre el 50% y el 99%.
- En cuanto a las licencias, excedencias y absentismo nos remitimos a las conclusiones del documento de ejercicio corresponsable de derechos.
- En cuanto a la movilidad funcional y geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo no se dispone de un registro donde se encuentren relacionadas.
- Al igual que las anteriores las inaplicaciones de convenio no son

muy numerosas, pero tendrán que recogerse en un registro para tener datos en un futuro.

- No existen trabajadores cedidos de otra entidad

ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

- Hay que realizar nuevos estudios en profundidad sobre esta materia pues en este momento no se dispone de información que nos permita analizar de forma completa todos los aspectos relativos a este apartado.
- Del total de la plantilla 4665, únicamente hay en 2019 178 personas, 148 mujeres y 30 de hombres, con reducción de jornada lo que supone un 3,82% de la plantilla. No tenemos datos que nos permitan saber cuántas son las solicitudes y si hay o no denegaciones de estas.
- De los datos que hemos obtenido, y que como decimos son parciales, si podemos extraer alguna conclusión y es que en Fundación Diagrama las mujeres hacen uso en mayor medida de todos los

permisos, licencias o mecanismos relacionados con el cuidado de los hijas e hijos menores, y sin embargo son los hombres quienes en mayor porcentaje solicitan excepciones para el cuidado de familiares.

- En cuanto a los permisos y licencias, aunque solo hemos podido analizar la oficina de Murcia, si hemos detectado que existe equilibrio en el número de permisos solicitados entre hombres y mujeres, un 52% frente a un 48%, aunque profundizando en lo anterior las mujeres solicitan más licencias y permisos relacionados con el hogar y el cuidado como son los traslados de domicilio, un 71% de mujeres frente a un 29% de hombres; por hospitalización de familiar, un 61% de mujeres frente a un 39% de mujeres; o la visita la médica (propia o de ascendientes y descendientes) un 63% frente a un 37%. Sin embargo la licencia de asistencia a exámenes oficiales es mayoritariamente solicitada por hombres, 70 % frente al 30 % de mujeres.

- En cuanto a las ausencias justificadas o no. Son equilibrados todos los datos salvo las licencias no retribuidas que son solicitadas en mayor medida por mujeres un 63% de mujeres frente a un 37% de licencias no retribuidas para hombres, pero actualmente los datos de los que disponemos no nos permiten indagar en la causa de esta diferencia por lo que deberán establecerse mecanismos en el futuro.
- En cuanto a las excedencias, las excedencias por cuidado de hijas e hijos y cuidado de familiares es donde existe un claro desequilibrio, ya que se dan mayoritariamente las excedencias de cuidado de hijos e hijas en mujeres, y las excedencias de cuidados de familiares en hombres.
- En cuanto a las reducciones de jornada por cuidado de hijas e hijos las tienen en su mayoría las mujeres, un 83% frente a un 17%, lo que supone en números absolutos 148 mujeres frente a 30 hombres. Las reducciones de jornada se solicitan mayoritariamente por personal con contratación indefinida, un 96% del total de reducciones; los tramos de edad donde más reducciones se solicitan son en edades de 35 a 39 años y 40 a 44 años, que representan el 74% del total de reducciones solicitadas. El mayor número de reducciones de jornada un 68% se solicitan por personal de más de diez años de antigüedad, siendo el 18% de las reducciones de jornadas personal con una antigüedad entre 5 a 10 años. Por nivel jerárquico el 82% de las reducciones se solicitan por personal técnico, seguido del personal de servicios y auxiliar que representan el 15%, siendo el 3% lo que representan el resto de niveles jerárquicos. En el personal de libre designación únicamente hay 5 personas que tienen reducción de jornada, y las cinco son mujeres. . No tenemos datos de si esta medida de conciliación puede suponer un obstáculo en su carrera profesional
- Finalmente, y por puesto de trabajo el 57% de las reducciones las tienen educadores, de las que el

80% son mujeres frente al 20% que son hombres. Significativo es que en el puesto de ACE que esta masculinizado, en un 96% de hombres frente a un 4% de mujeres, la reducción de jornada las tiene en un 80% hombres frente a un 20% de mujeres. Finalmente, en los puestos de Administración y trabajador/a social las reducciones de jornada que hay actualmente las disfrutan en un 100% las mujeres.

- Por lo que a la vista de estos datos, son las mujeres las que de una manera muy mayoritaria continúan haciéndose cargo de las tareas de cuidado de hijos e hijas.
- En cuanto a otras medidas de ejercicio corresponsabilidad, podemos concluir que Fundación Diagrama dispone de un gran número de medidas, pero no podemos analizar por falta de datos cuales son las solicitudes, cuantas denegaciones se producen y si se han producido demandas judiciales en este sentido. Tampoco tenemos datos que nos permitan vincular la utilización de estas medidas con la

promoción, al igual que sucedía con las reducciones de jornada.

- También podemos concluir que no existe en Fundación Diagrama ninguna medida exclusiva para promover la corresponsabilidad en el cuidado

ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- No existe una persona de referencia o un correo en la Fundación para atender y ayudar a estas trabajadoras
- No se ha producido una campaña informativa sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

- Actualmente no se tiene en cuenta la perspectiva de género en la comunicación y lenguaje que utiliza la entidad.
- No existe una guía comunicada a toda la plantilla sobre lenguaje inclusivo.

- No se dedica un apartado específico destinado a igualdad dentro de la página web

ÁREA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Se establece como principio dentro de la política de los principios establecidos en la política de prevención de riesgos laborales el principio de igualdad por razón de sexo.
- Se tiene en cuenta en algunos aspectos la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales aunque no venga expresamente recogido en la política de prevención de riesgos laborales, pero deberá ampliarse a toda la gestión preventiva. Además se tiene y debe tener en cuenta el periodo de gestación y lactancia en los documentos de prevención que se elaboren.

De acuerdo con estas CONCLUSIONES los **ASPECTOS DE MEJORA** son los siguientes:

- Necesidad de incorporar la perspectiva de género de manera transversal en la entidad, en particular en materia de comunicación, formación y prevención de riesgos.
- Necesidad de ampliar la oferta formativa para toda la plantilla en materia de igualdad.
- Necesidad de dar formación específica a la Dirección de la entidad, a todas las personas con responsabilidad en gestión de personas dentro de la entidad, en particular a personas que participen en procesos de selección, promoción, y todas aquellas partes que forman parte de los órganos de toma de decisiones de carácter social en la entidad. Y finalmente, a todo el personal que trabaje en el departamento de comunicación y marketing, que son las encargadas de toda la comunicación de la entidad, y a los encargados de la prevención de riesgos en la entidad.
- Necesidad de revisar el lenguaje, elaborando una guía para toda la plantilla, revisando documentos, ofertas de empleo, protocolos, pá-

- ginas webs y portales de la entidad a fin utilizar un lenguaje inclusivo, y formando a la plantilla en esta materia también.
- Necesidad de visibilizar la importancia que la entidad da a la igualdad mediante el establecimiento de campañas o acciones donde se visibilice dicho compromiso.
 - Necesidad de unificar criterios en cuanto al guion de entrevista único y previo, donde además se den pautas y formación obligatoria en materia de igualdad para realizar las entrevistas, y donde se garantice que las entrevistas se refieren únicamente a cuestiones de competencia profesional, y donde se evalúe en las personas de nuevo ingreso su sensibilidad y grado de compromiso con la igualdad.
 - Necesidad de incorporar medidas de acción positiva relacionadas con la contratación y la promoción con el objetivo de reducir la feminización y masculinización de los puestos de trabajo, de manera que se contrate o promueva al sexo infrarrepresentado en igualdad de condiciones.
- Se ha elaborado un nuevo Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo, y deberá elaborarse un nuevo Protocolo de Acoso Sexual o por razón de sexo entre el personal y las personas usuarias; y un nuevo Protocolo de Acoso Laboral.
 - Unificación, cambio de formato y mejora de la recopilación de datos que permitan hacer estudios en profundidad sobre algunas materias en el futuro, relacionadas con la promoción, la formación, la conciliación y/o el ejercicio responsable de derechos, y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y las situaciones de movilidad funcional y geográfica, e inaplicación de convenio
 - En principio deberá controlarse el correcto cumplimiento de los Convenios Colectivos en cuanto a clasificación profesional.
 - Deberá continuar realizándose estudios sobre las retribuciones de hombres y mujeres controlando

- que no se produce brecha salarial entre géneros
- Controlar el acceso para que sea equilibrado, procurando la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones, equilibrar los puestos de trabajo de manera que no se perpetúen los roles de género, facilitando el acceso de mujeres en todas las categorías donde se encuentre infrarepresentadas
 - Crear políticas para que la igualdad sea real en todos los ámbitos incluso en el desempeño de funciones en el puesto de trabajo
 - Trabajar el apoyo y la ayuda a las víctimas de violencia de género. Estableciendo persona de contacto en la entidad y creando un folleto o guía donde se recojan todos sus derechos. Así como mejorando sus derechos por encima del ET.
 - Recoger el compromiso de la entidad con la igualdad en los contratos y convenios que se firmen de forma que se haga participe a colaboradores externos de esta situación.

En cuanto a la Auditoria retributiva las CONCLUSIONES, OBJETIVOS Y MEDIDAS adoptadas han sido las siguientes:

I.- CONCLUSIONES

Tras realizar la auditoria retributiva son varias las cuestiones que deben tenerse en consideración:

En primer lugar y en cuanto a la valoración de los puestos de trabajo:

1º.- De acuerdo con los datos de valoración de puestos de trabajo la organización da un mayor valor a factores considerados masculinizados que a factores considerados femeninos o neutros, esto deberá tenerse en cuenta cuando se realice una nueva valoración a fin de determinar si hay factores feminizados que no se tienen en cuenta a la hora de la valoración de puestos.

2º.- De acuerdo con la valoración de puestos realizada, los salarios son proporcionales al valor de los puestos de trabajo en la organización, no existiendo diferencias salariales en puestos de igual valor, y siendo por tanto el salario

proporcional al valor del puesto de trabajo.

En segundo lugar y en cuanto la brecha salarial:

1º.- De acuerdo con los datos de registro salarial no existe brecha salarial de género en la organización, en el global, ni en concreto para ningún puesto de trabajo.

2º.- Valorados los puestos de trabajo y puestos en relación con los salarios normalizados ningún puesto de trabajo se retribuye por debajo del valor dado a dicho puesto, estando bastante proporcionado el salario con el valor del puesto de trabajo.

En tercer, en cuanto a promoción y medidas de conciliación no se establece ninguna conclusión en esta auditoría pues no se observan diferencias entre hombre y mujeres a simple vista, sin perjuicio de que estos aspectos deberán observarse con más detenimiento cuando se realice una nueva auditoría retributiva en desarrollo del RD que está pendiente de aprobación

En cuarto lugar, el registro salarial y la auditoría retributiva han sido elaborados con datos del primer semestre de 2021 proyectados en un periodo de un año. La revisión de ambos documentos se realizará como máximo a los seis meses de aprobación del RD de desarrollo o un año desde la fecha de publicación del Plan, ambos documentos serán revisados con los datos efectivos del año 2021 completos. Asimismo, la evaluación de puestos de trabajo de la auditoría retributiva ha sido elaborada a la espera de que el legislador publique los reglamentos de desarrollo del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En consecuencia, los firmantes del presente Plan de Igualdad conciben que el diagnóstico, objetivos y medidas del plan en este aspecto deben ser ampliados necesariamente. En este sentido acuerdan que la Comisión Negociadora se convocará en enero de 2022 para empezar a tratar este asunto y dar cumplimiento a los plazos señalados.

II.-OBJETIVOS GENERALES

OBJETIVOS GENERALES

1º.- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2º.- Garantizar el principio de transparencia retributiva en los términos del RD 902/2020.

III.- OBJETIVOS ESPECIFICOS

| Nº | OBJETIVOS ESPECIFICOS | Nº | MEDIDAS |
|----|---|----|--|
| 1 | Continuar garantizando la igualdad retributiva en la entidad, y definiendo y desarrollando conforme a la normativa la valoración de puestos garantizando también la misma retribución a trabajos de igual valor | 1 | Aplicando el sistema retributivo para mujeres y hombres y conforme a los convenios colectivos de aplicación |
| | | 2 | Continuar con el análisis del sistema retributivo en la entidad con el objetivo de prevenir o evitar futuras desigualdades, y estableciendo mecanismos que corrijan en caso de que se detecten las desigualdades por motivos de genero |
| | | 3 | Realización de nueva auditoría salarial y nuevo registro retributivo con la participación de la RLPT |
| | | 4 | Acuerdo de nuevas medidas en materia retributiva |
| 2 | Garantizar la transparencia retributiva en los términos del RD 902/2020 | 1 | Trabajando y dando de forma clara y precisa toda la información exigida a la RLPT |

IV.- MEDIDAS DE AUDITORIA RETRIBUTIVA

Objetivo 1: Continuar garantizando la igualdad retributiva en la entidad, y definiendo y desarrollando conforme a la normativa la valoración de puestos garantizando también la misma retribución a trabajos de igual valor

| AREA DE ACTUACION: AUDITORIA RETRIBUTIVA | |
|---|---|
| Nº: | 1 |
| MEDIDA: | Aplicando el sistema retributivo para mujeres y hombres y conforme a los convenios colectivos de aplicación |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: Aprobación del Plan FIN: Fin del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de fácil implantación |
| METODOLOGIA | Con esta medida se trata de garantizar que el sistema retributivo en la entidad cumpla con lo establecido en los Convenio Colectivos siendo igual para mujeres que para hombres, ya que de los datos obtenidos parece que actuando conforme a este criterio no existe brecha salarial de genero |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Informar anualmente a la Comisión de datos retributivos que permitan detectar situaciones de desigualdad salarial en su caso |
| RESPONSABLE | Área de gestión y administración de personas |
| RECURSOS ASOCIADOS | No tiene coste asociado o es bajo |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Toda la plantilla |

| AREA DE ACTUACION: | |
|------------------------------------|--|
| AREA DE ACTUACION: | AUDITORIA RETRIBUTIVA |
| Nº: | 2 |
| MEDIDA: | Continuar con el análisis del sistema retributivo en la entidad con el objetivo de prevenir o evitar futuras desigualdades, y estableciendo mecanismos que corrijan en caso de que se detecten las desigualdades por motivos de genero |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Durante el primer año de vigencia del plan, y en todo caso cuando se apruebe el reglamento de desarrollo |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de difícil implantación |
| METODOLOGIA | Continuar con el análisis retributivo en la entidad, realizando un nuevo estudio una vez se apruebe el desarrollo reglamento de la auditoria retributiva o bien cuando se produzcan modificaciones en la forma de retribución o en la clasificación profesional a fin de valorar la existencia o inexistencia de brecha salarial de genero |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Dar cuenta a la Comisión de Seguimiento del resultado de dichos estudios o análisis a fin de que establecer conclusiones o nuevas medidas caso que sean necesarias |
| RESPONSABLE | Área de gestión y Administración de Personas Responsable de igualdad de la entidad |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste asociado medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Toda la plantilla |

| AREA DE ACTUACION: AUDITORÍA RETRIBUTIVA | |
|---|--|
| Nº: | 3 |
| MEDIDA: | Realización de nueva auditoría salarial y nuevo registro retributivo con la participación de la RLPT |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | Inicio: Primer año desde la firma Plan de Igualdad Fin: Durante el primer año de vigencia del Plan |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de difícil implantación |
| METODOLOGIA | <p>La fundación desarrollara una nueva auditora y una vez que se apruebe la normativa de desarrollo de valoración de puestos de trabajo, en colaboración con la participación de la comisión de igualdad, la cual deberá ser informada durante todo el proceso de elaboración.</p> <p>Del mismo modo la fundación profundizará junto al Comité de relaciones laborales en el desarrollo del registro salarial para dar cumplimiento a la normativa que actual y que vaya a desarrollarse</p> |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Documentos |
| RESPONSABLE | Responsables de igualdad Área de gestión de personas Comisión de Igualdad Comité intercentros de Relaciones laborales |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste medio |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todo el personal de la entidad |

| AREA DE ACTUACION: | | APLICACIÓN NORMATIVA |
|------------------------------------|--|-----------------------------|
| Nº: | 4 | |
| MEDIDA: | Acuerdo de nuevas medidas en materia retributiva | |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 01/09/2021 Duración: Todo el plan | |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad baja | |
| METODOLOGIA | Cuando se produzca una nueva valoración de puestos de trabajo, o se den las circunstancias para realizar una nueva auditoría retributiva se deberá acordar con la Comisión de Seguimiento el establecimiento de nuevas medidas en materia retributiva así como cualesquiera otra que pudieran deducirse de esta nueva documentación o estudios | |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Evaluación semestral por el Comité de seguimiento del correcto cumplimiento de cada medida del Real Decreto | |
| RESPONSABLE | Área de Administración de Personal Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad Responsables en igualdad | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Coste bajo | |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Toda la entidad | |

Objetivo 2: Garantizar la transparencia retributiva en los términos del RD 902/2020

| AREA DE ACTUACION: | | AUDITORIA RETRIBUTIVA |
|------------------------------------|--|------------------------------|
| Nº: | 1 | |
| MEDIDA: | Continuar trabajando y dando de forma clara y precisa toda la información exigida a la RLPT | |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | INICIO: 1/01/2022 FIN: sin fin | |
| TIPO DE MEDIDA | Medida de dificultad media/alta | |
| METODOLOGIA | Esta medida pretende garantizar el principio de transparencia retributiva garantizando que la RLPT tenga conocimiento de las retribuciones medias y medias y desviaciones de todos los puestos de trabajo. De conformidad con los derechos reconocidos en el RD 902/2020, por lo que la entidad tienen que establecer los mecanismos precisos y garantizar este derecho de transparencia | |
| INDICADOR DE EVOLUCIÓN | Se dará información anual a la Comisión de Igualdad sobre la información facilitada a la RLPT en materia retributiva de acuerdo con los preceptos del RD 902/2020 | |
| RESPONSABLE | Área de Administración y Gestión de Personas | |
| RECURSOS ASOCIADOS | El coste asociado es medio | |
| PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO | Todos los trabajadores de la entidad | |

V.- SEGUIMIENTO

Será la Comisión de Igualdad del Comité de Relaciones Laborales, que es a su vez la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, la encargada de realizar el seguimiento de las medidas establecidas en esta auditoría retributiva. Los informes de seguimiento y final serán al menos uno a mitad y otro al final de la vigencia de esta auditoría y deberá tener el mismo contenido y estructura que los informes de seguimiento y control del Plan de igualdad que están incluidos como anexo dentro de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

VI.- DURACIÓN

La presente auditoría estará vigente hasta que se apruebe la siguiente que deberá elaborarse en el plazo de seis meses desde que se apruebe la normativa de desarrollo sobre la valoración de puestos de trabajo. En todo caso esta auditoría tendrá una vigencia máxima de un año desde la fecha de aprobación del plan de igualdad, debiendo elaborarse una nueva antes de transcurra dicho plazo.

El diagnóstico completo ha sido realizado entre 11 de septiembre de 2020, fecha en que se constituyó la Comisión de Igualdad, y el 1 de julio de 2021, fecha de conclusión del documento, y la extensión íntegra del documento son 178 páginas, más 231 hojas de la auditoría retributiva, es por ello que se ha decidido realizar un resumen de conclusiones a fin de que sea publicado con el plan de igualdad y no publicar íntegramente las 409 páginas que componen el diagnóstico con la auditoría retributiva elaborados conforme a los RD 901/2020 y 902/2020.



ANEXO II

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo de fundación diagrama intervención psicosocial

Según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las Empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaborarán planes de igualdad (artículo 45), siendo la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo una de las materias.

Este Ley incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales *establece que las empresas deben 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. Estas medidas deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

En este proceso de aprobación del Plan de Igualdad, la Fundación elabora y acuerda el siguiente protocolo.

La Fundación y la Representación Sindical se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Declaración de principios

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen dos de las situaciones más devastadoras de la discriminación

por razón de género a la vez que una violación de otros derechos fundamentales como a la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo, a la seguridad y la salud. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que cuando se producen, hay que sancionar duramente para evitar consecuencias indeseadas que afecten a la salud de las víctimas.

Por tanto, la dirección de la Fundación manifiesta su preocupación y compromiso en evitar resolver las posibles "conductas de acoso en el trabajo" y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, y sancionará con falta grave o muy grave, dependiendo del Convenio Colectivo de aplicación, al personal que lleve a cabo conductas constituyentes de acoso sexual o por razón de sexo, considerando

las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia en el trabajo.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho, manifiesta su rechazo a todo tipo de conductas de acoso en el trabajo que supongan acoso sexual y por razón de sexo y 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 acoso sexual y por razón de sexo en ninguno de los centros de trabajo.

Todas las personas tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

Todas las personas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a quienes intervengan en dicho procedimiento.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda y confidencialidad a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual y por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

La Fundación, así como la Representación legal de las personas trabajadoras,

declaran que el acoso sexual, por razón de sexo, no serán permitidos bajo ningún concepto. No deben ser ignorados y serán sancionados con la contundencia debida.

De la misma manera la Fundación garantizará la igualdad del proceso en el caso de cualquier situación de acoso por motivo de orientación sexual, identidad y/ o expresión de género.

Ámbito de aplicación

Fundación Diagrama garantizará los derechos reconocidos en el presente protocolo a todas aquellas personas que guarden una relación profesional prestando servicios en sus recursos y/o centros de trabajo incluyendo voluntariado, personal en prácticas, etc. Para ello, aquellas empresas que en virtud de un contrato mercantil de prestación de servicios desarrollen su actividad en centros de trabajo de Fundación Diagrama se adherirán al contenido del presente protocolo, comprometiéndose a que sus profesionales tengan los mismos derechos y obligaciones aquí refle-

gados. Las empresas subcontratistas colaborarán en la instrucción de aquellos supuestos en los que se denuncie una situación de acoso sexual cuando sus profesionales estén relacionados de cualquier forma con ella.

Para garantizar el cumplimiento del compromiso exigido por esta Fundación a las Empresas subcontratistas, el deber de colaboración, cumplimiento y aplicación del presente protocolo se incluirá como una condición más del contrato de prestación de servicios celebrado entre Fundación Diagrama y cada una de estas entidades.

Definición y conceptos.

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

Se considera el ACOSO SEXUAL como *"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."

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

En cuanto que *"acoso por razón de sexo"* se define como *"cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o l efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."*

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el Convenio 190 de la OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos concep-

tos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

Chantajista 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 la propuesta (chantaje) 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. Ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y posters de contenido erótico o pornográfico...

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

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

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros o compañeras, o cualquier otra persona en los términos reflejados en el ámbito de aplicación del presente protocolo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedara referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel de este y de la naturaleza de la relación laboral.

Causas y manifestaciones.

El origen del acoso sexual o por razón de sexo está en los papeles atribuidos históricamente a las mujeres y a los hombres, tanto socialmente como económicamente y que, indirectamente afecta también a su situación en el mercado de trabajo.

Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hace que las mujeres en el entorno laboral, todavía hoy, sean más vulnerables que los hombres.

Acoso sexual

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio y de poder.

Nos referimos a acoso sexual como "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". (Art. 7.1 LOI)

El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas, de acuerdo con los Convenios de aplicación serán hechos constitutivos de faltas graves o muy graves, entre las que cabe incluir, siempre que tengan una connotación de carácter sexual.

A continuación se exponen algunos ejemplos de connotación sexual:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.

- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Bromas, gestos, sonidos, movimientos obscenos, comentarios, valoraciones o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo de la persona trabajadora o su estabilidad en el empleo.
- Cualquier tipo de agresión sexual tipificada en el Código Penal.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo.
- Difundir rumores de connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.

Acoso por razón de sexo

“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. (Art. 7.2 LOI).

El acoso por razón de sexo tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorando sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas. La finalidad suele ser mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos.

El acoso por razón de sexo podrá ser constitutivo asimismo de infracción grave o muy grave, de acuerdo con la ti-

pificación del Convenio Colectivo aplicable, y pueden manifestarse de múltiples formas. Algunos ejemplos son:

- Cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona trabajadora por razón de su sexo.
- Descalificaciones públicas y/o privadas sobre una persona y su trabajo, competencias técnicas, capacidades, destrezas...por razón de sexo.
- Ignorar comentarios, aportaciones, acciones de una persona según el sexo de la persona que los realiza.
- Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad y/o categoría profesional, a causa de su sexo.
- Actitudes que comporten vigilancia extrema y continua únicamente por el sexo de la persona que realiza dichas conductas.
- Sabotear su trabajo e impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlos.
- Cualquier otra situación de discriminación sobrevenida por el sexo, como por ejemplo la situación de embarazo, lactancia, orientación sexual, identidad y expresión de género.
- Medidas para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, adoptará las siguientes medidas:
- Se publicará este protocolo en la Fundación y en todos los medios de comunicación de que se dispongan, de forma que toda la plantilla y las personas que trabajan por y para la fundación lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.

- Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio 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 acoso por razón de sexo.
 - Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.
 - Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla y se iniciará esta formación por aquellos colectivos en los que por su organigrama o por antecedentes, son susceptibles de acoso y a las personas que van a dar apoyo a las víctimas.
 - A fin de evitar situaciones de acoso se dará formación en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres.
 - La Fundación promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto a todas las personas y sus realidades, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
 - Favorecer la integración de las personas trabajadoras de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento, favoreciendo en la medida de lo posible el seguimiento y su inclusión en las tareas y dando a conocer tanto el plan de igualdad como este protocolo.
- La Fundación mantendrá una actitud activa y proactiva a cuantas medidas sean necesarias para una convivencia en el trabajo óptima y positiva salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.
- Procedimiento de actuación intervención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA FUNDACIÓN.

La Fundación tiene la responsabilidad de garantizar un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras y de aquellas atendidas en la Entidad por profesionales éticos y respetuosos.

- Tratar a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el protocolo.
- Observar los indicios de discriminación o acoso sexual y por razón de sexo y facilitar vías de información acerca de estas situaciones.
- Observar los indicios de discriminación o acoso por motivo de orientación, identidad de género y/ o expresión de género y facilitar vías de información acerca de estas situaciones.
- Facilitar el conocimiento y acceso de protocolo y procedimiento de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Investigar todas las situaciones conocidas conforme a lo establecido en el procedimiento Formal.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja o denuncia, investigando y poniendo las medidas oportunas cuando corresponda, así como haciendo el seguimiento pertinente con posterioridad. Todo ello de manera confidencial informando de las vías y pasos que corresponden.
- Obligación por parte de las personas responsables o mandos intermedios a notificar cualquier situación que consideren casos de posible acoso sexual o por razón de sexo que conozcan.

En el caso de que exista una situación de acoso sexual o por razón de sexo, por parte de personas usuarias o cualquier otra persona sin relación laboral con la Fundación, es necesario que la Fundación preserve el principio de integridad,

seguridad y actuación en dicha materia en igualdad de condiciones para esas personas trabajadoras y actúe conforme a lo establecido en el apartado del ámbito de aplicación.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Sin perjuicio de las obligaciones y funciones que la Ley les atribuye en materia de prevención de Riesgos Laborales, la Representación legal de las personas trabajadoras pueden ejercer las siguientes funciones:

- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema.
- Colaborar en la detección de situaciones de riesgo, participando en el seguimiento del protocolo.
- Brindar apoyo a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación, actuando como garantes de los procesos y compromisos establecidos.

- Velar por la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de discriminación o acoso sexual y por razón de sexo, orientación, identidad de género y/ o expresión de género.
- Ser informados/as a través de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos en los que se ha activado el protocolo y de las sanciones y medidas de apoyo puestas en marcha.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

- Derecho a un entorno de trabajo saludable y a no ser discriminada o acosada sexualmente o por razón de sexo.
- Derecho a ser escuchada y recibir una respuesta ante la denuncia de acoso.
- Derecho a preservar su derecho a la intimidad y a que la denuncia se curse con confidencialidad.

- Derecho a comunicar la situación de acoso a su responsable (u otro de mayor nivel jerárquico) y/o a la Representación Legal de las personas trabajadoras, en el caso de que dicha situación sobrevenga de un responsable, podrá abrir directamente una diligencia en la comisión designada a formar la comisión de investigación.
- Derecho a informar sobre las situaciones de acoso que tenga conocimiento.
- Obligación de tratar a los y las demás con respeto.
- Obligación y responsabilidad de cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna.

Derecho a la privacidad en el trato de sus datos personales: Todas las personas trabajadoras en aplicación de los artículos 6 y 9 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general

de protección de datos), así como los artículos 6 y 9 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos.

GARANTÍAS

El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:

- Diligencia y celeridad: El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Respeto y protección a las personas: La Fundación adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

- Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar

una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.
- Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Proto-

colo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Comisión de atención al acoso sexual y por razón de sexo (en adelante, CAAS) Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará una Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Sexo que estará compuesto por personas formadas en materia de acoso sexual y por razón de sexo o se les forme de no tener esta formación y que serán designadas de común acuerdo entre la Fundación y la Representación Sindical.

El Equipo estará formado por dos personas del Área de Gestión de Personas y otras dos de la representación legal de las personas trabajadoras.

Serán funciones de todos los miembros del CAAS

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo
- b) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- c) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- d) Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo
- e) El resto de funciones de las personas integrantes del CAAS se dividirá de la siguiente manera:

A. Los miembros de la parte Fundacional:

- a) Instruir el expediente de investigación de acoso, informando a los miembros de la parte social

- de todos los aspectos relacionados con el mismo
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la Fundación 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 se le requiera. De todas estas actuaciones y de lo que se derive de las mismas se dará traslado a los miembros de la parte social.
 - c) Emitir informe en los plazos establecidos en este protocolo con propuesta de adopción de medidas cautelares ante el Área de Gestión de Personas, dando traslado del mismo previamente a los miembros de la parte social.
 - d) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo
- B. Los miembros de la parte social:
- a) Previa a la instrucción del expediente, la parte Fundacional informará a la parte social respecto a las actuaciones que se realizarán en la instrucción. La parte social realizará propuestas y aportaciones a estas actuaciones. La parte social recibirá informe de dichas entrevistas y valorará si es necesario llevar a cabo otras actuaciones antes de dar por finalizada la investigación.
 - b) Realizarán las alegaciones que estimen oportunas en relación a la instrucción del expediente de investigación, dichas alegaciones en caso de producirse formarán parte del informe.
 - c) Emitir informe anexo, cuando lo consideren necesario respecto al resultado de la instrucción y resolución del expediente de investigación.

Concluidas las actuaciones, en el caso de recomendar la apertura de expediente disciplinario, este CAAS trasladará al área de gestión de Personas toda la información y documentación del mismo, finalizando la función investigadora.

En caso de que alguna de las personas designadas por la Parte Social pierda su condición de Representante Legal de las Trabajadoras y los Trabajadores, y/o se desvincule de la Compañía, su sustitución será elegida por la Parte Social en el plazo de 1 mes, desde que se produzca cualquiera de las circunstancias relacionadas y en un plazo máximo de 2 meses desde la referida sustitución y comunicación de la mismas a la Fundación recibirá la formación apropiada en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Se podrán consultar personas especialistas o expertas en la materia, siempre que la investigación lo requiera por su complejidad, el Equipo de investigación evitará en la medida de lo posible, y siempre que no bloquee la labor de in-

vestigación, facilitar a las figuras complementarias todos aquellos datos personales identificativos o no esenciales para el desarrollo de su labor. Estas personas consultadas deberán guardar confidencialidad y sigilo respecto a las consultas realizadas.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1.- Fase de denuncia

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse, siempre con consentimiento de la víctima, por parte de:

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual, por razón de sexo
- La representación legal de las personas trabajadoras
- Cualquiera otra persona de la Fundación que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo

La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido de denuncia a los efectos. Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada a la dirección del correo **nolopermitas@diagrama.org** al cual tendrán acceso todas las personas integrantes de la CAAS.

En el plazo de 2 días hábiles, la persona encargada de la instrucción de los procedimientos deberá acusar recibo de la recepción de esta a la persona denunciante, a efectos de dejar constancia de su recibo y tramitación.

La CAAS se reunirá con el responsable de Relaciones Laborales de la zona en la que se ha dado la denuncia en un plazo no superior a 5 días hábiles previa convocatoria de la persona que se encargará de la Instrucción.

Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, pero sí responde a una conducta sexista, la CAAS iniciará un procedimiento formal y rápido de confirmación de la veracidad de la queja, recopilando

toda la información que considere oportuna que pudiera servir en caso de necesidad, dando traslado del expediente al área de Gestión de Personas quienes decidirán si procede la incoación de expediente disciplinario.

Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, pero sí a un caso de acoso laboral, deberá tramitarse conforme a lo establecido en el protocolo de acoso laboral de Fundación Diagrama, informando al denunciante de dicha circunstancia.

En cambio, cuando la queja denuncie un acoso se procederá seguir una fase de investigación.

2.- Fase de investigación

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo por parte de la CAAS.

El expediente de investigación estará encaminado a comprobar y/ averiguar los hechos y no durará más de 30 días naturales, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por

un tiempo imprescindible y siempre que dicha cuestión sea constatada.

Procedimiento:

Según la gravedad de los hechos, la CAAS podrá solicitar al Área de Gestión de Personas la adopción de medidas cautelares. Recomendación que podrá ser llevada a cabo en cualquier momento del proceso, y cuando las consideren necesarias para proteger a las partes involucradas.

A título ilustrativo, que no limitativo, se enumeran algunas medidas cautelares que se podrán llevar a cabo, sin perjuicio de todas aquellas que pudiesen resultar útiles y no se encuentren en el presente listado:

- Separación efectiva entre la persona denunciante, o sujeto pasivo del presunto acoso, y la persona denunciada durante el proceso de investigación:
- Dicha separación podrá practicarse de las siguientes formas:
 - Suspensión cautelar de empleo, que no de sueldo, durante

el tiempo necesario para la persona denunciada.

- Cambio de centro, o de turno u horario dentro del mismo centro de trabajo, garantizando que las partes implicadas no compartan el mismo espacio en mismo día u horario. Si fuese la persona denunciante la que tuviese que realizar dicho cambio, deberá ser elegido por la misma para que no suponga un agravio en sus condiciones de trabajo.
- Apoyo psicológico a través del Servicio de Atención Psicológica a los/as Empleados/as, si la hubiere, para la persona denunciante durante todo el proceso de investigación, para paliar la victimización que pueden suponer las intervenciones llevadas a cabo durante todo el procedimiento

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La in-

tervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Del mismo modo los testigos se comprometerán a atenerse al principio de veracidad, confidencialidad y sigilo durante la duración del proceso. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el supuesto acosador en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido. En la misma podrá ser asistida por la representación legal de las personas trabajadoras, si así lo requiere.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo tratará con la CASS y solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite. Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por la representación sindical, independientemente de las que componen la CAAS.

En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona acosada, teniendo en cuenta que terceras personas pueden tener potestad y decisión para iniciar una

queja formal, así como los representantes legales de las personas trabajadoras. En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 en relación con el 12 de la LOIEMNH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos administrativos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

3.- Finalización del proceso

Finalizada la instrucción por la parte Fundacional de la CAAS y las aportaciones de la parte social, se emitirá el informe en el cual se dejará constancia de los antecedentes del caso, es decir, resumen de los argumentos planteados

por cada una de las partes implicadas; relación los hechos, y resumen de las diligencias practicadas, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Si la parte social de la CAAS no estuviera conforme con dicho informe, lo pondrá de manifiesto inmediatamente y presentará alegaciones al mismo en el plazo de dos días hábiles donde manifieste su posición. Este Informe será remitido a al Área de Gestión de Personas, a la persona denunciada y a la persona denunciante. Corresponderá al Área de Gestión de Personas la valoración de la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por el informe de la CAAS.

El Área de Gestión de Personas coordinará el seguimiento a efectos de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

En dicho informe contendrá el plazo del que disponen ambas partes para presentar alegaciones frente al mismo.

En el caso de que la resolución del expediente determinase la ausencia de elementos constitutivos de acoso sexual, la persona denunciante podrá formular alegaciones en el plazo de 2 días laborables.

Una vez finalizado el periodo de alegaciones, el CAAS realizará el informe final, en el cual se relacionarán: (i) las diligencias de investigación llevadas a cabo durante la instrucción de la denuncia; (ii) hechos relevantes acreditados; (iii) las conclusiones alcanzadas debidamente motivadas; y (iv) propuesta de medidas de apoyo, en un plazo máximo de 5 días hábiles.

Medidas de Apoyo de la Fundación

Desde el CAAS se recomendará las medidas de apoyo a la víctima que se consideren necesarias.

Entre otras:

- Apoyo psicológico durante el proceso, y después del cierre del caso, si así lo solicita la persona víctima de acoso.

- Acompañamiento y asesoramiento por parte de la RPLT y de la Dirección de la Entidad en la denuncia judicial.
 - Se garantizará la inexistencia de ningún tipo de represalia para la persona víctima de acoso con motivo del inicio y sustentación del procedimiento.
 - Se garantizará en aquellos expedientes en el que en su informe final se determine expresamente que ha existido una situación de acoso sexual o por razón de sexo, género, orientación, identidad y/ o expresión de género, la atención, asesoramiento y actuación jurídica que suponga no dejar en indefensión, desprotección o soledad a las víctimas.
- Plazo máximo de 30 días naturales para llevar a cabo, por parte del CAAS, la fase de instrucción.
 - Una vez finalizada la instrucción del caso, y en el caso de que la resolución del expediente de instrucción determinase la ausencia de elementos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo habrá un plazo de 2 días hábiles para que la persona denunciante pueda presentar alegaciones. La contestación a las alegaciones quedará reflejada en el informe final.

Resumen plazos del procedimiento.

- Presentación de denuncia.
- 2 días hábiles para acusar recibo por parte de la persona encargada de la instrucción de
- 5 días hábiles para reunirse CAAS y Responsable de zona de Relaciones Laborales.

Disposición Adicional. - En el presente Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón por razón de sexo, deben verse equiparados en todos sus términos y medidas los casos de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género Anexo 1. Acta de constitución de la comisión de atención al acoso sexual y por razón de sexo

1. La Comisión estará formado por dos personas por la parte fundacional y otras dos de la representación legal de las personas trabajadoras. La parte social mantendrá la proporcionalidad de la

representatividad de las elecciones sindicales en la fundación en el momento de constitución de la Comisión.

2. Los miembros de la CAAS deberán tener formación específica en materia de acoso sexual o por razón de sexo o deberán recibir tal formación.

3. Los integrantes de esta comisión dispondrán de los permisos retribuidos necesarios para cumplir con sus tareas, lo que incluye la formación, asistencias a reuniones y la preparación de las mismas. Los gastos generados por las dietas y desplazamientos se abonarán según lo establecido en el convenio colectivo vigente. Convenio Colectivo Regulador de Relaciones Laborales de Fundación Diagrama.

4. De conformidad con el Protocolo de para la Prevención, Detección y Actuación ante situaciones de Acoso de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, a cuyos integrantes que se citan a continuación.

Si cualquiera de los integrantes de la CAAS tuviese una relación de parentesco, amistad, o de cualquier otra índole que pudiese interferir en el cometido de las actuaciones, será sustituido por otra persona.

Por la Fundación:

D/D^a _____ cargo:

D/D^a _____ cargo:

Por la RLPT:

D/D^a _____

D/D^a _____

ANEXO II- MODELO DE DENUNCIA A LA COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

D/D^a _____ con DNI _____, personal de Fundación Diagrama Intervención psicosocial en el centro, recurso o programa _____ correo electrónico _____ y teléfono de contacto _____, en calidad de _____ comparezco y como mejor proceda,

DIGO:

Que mediante el presente escrito formulo denuncia contra D/D^a _____ a fin de que se reúna la presente Comisión y por la misma sean atendidas las razones que se dirán, y se elabore el preceptivo informe, en base a los siguientes:

Hechos

Primero.- Que D/D^a _____, presta sus servicios en el centro de trabajo de _____ desde el _____. Con la categoría profesional de _____, siendo las funciones que realiza (relacionar los aspectos de su trabajo que se entiendan de interés)
Segundo.- Que desde _____ D/D^a _____ está padeciendo una situación de acoso sexual o por razón de sexo o está siendo testigo de la misma, que a continuación se expone:

(Relato cronológico de los hechos desde cuando ocurre, quienes han estado implicados, origen del conflicto, posibles pasos dados encaminados a solucionar el conflicto, etc. y aportar prueba documental de cada hecho si se tuviera)

Tercero.- a los efectos de constatar los hechos señalados, se solicitan sean llamados por la comisión en calidad de testigos: (nombre de los testigos de existir) que el demandante solicita sean escuchados por la comisión.

Cuarto.- (Exponer la solución que se propone por la denunciante, y en el caso de ser distinto a la posible víctima, también la que se proponga por la víctima)

En su virtud,

Solicito: que teniendo por presentado este escrito, se sirva admitirlo, y tener por formulada denuncia contra D/D^a_____a fin que tras los tramites y diligencias que se estimen oportunos.

Fecha y firma del denunciante



www.fundaciondiagrama.es