

I PLAN DE IGUALDAD

# FUNDACIÓN DIÁLOGOS

**2022-2026**

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea, lo contempla como tal, a partir de la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y el Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en el artículo 9.2 exige la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que esa igualdad sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento en nuestro país se produce con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tiene como objetivo hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación, directa o indirecta, de las mujeres. A esta ley se une el 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.

Con respecto al ámbito laboral, la mencionada Ley Orgánica 3/2007 establece en su Art. 45.1 que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades, debiendo adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores. El apartado 2 del mismo artículo, queda modificado por el Art 1.1 del Real Decreto-ley 6/2009 de 1 de marzo, que establece que “en el caso de las empresas de más de cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”. Se deberá tener en cuenta que esta modificación se aplicará paulatinamente en la forma establecida por la disposición transitoria décima segunda de la presente norma, añadida por el art. 1.3 del citado Real Decreto-ley 6/2019.

Sin embargo, aunque la teoría indica que las personas somos iguales en cualquier ámbito de nuestra vida, en la práctica se dan diversas discriminaciones por razón de sexo en múltiples escenarios, incluido el entorno laboral. Algunos ejemplos podrían ser ciertas políticas de contratación y promoción influenciadas por el género, la brecha salarial o la segregación sexual del trabajo.

## A. Ficha Técnica FUNDACIÓN DIÁLOGOS

DATOS DE LA FUNDACIÓN						
Razón Social	FUNDACIÓN DIÁLOGOS					
C.I.F.	G80074388					
Domicilio social	C/ José Abascal nº 57. 5º B					
Forma jurídica	Fundación acogida a Ley 49/2002					
Año de constitución	1991					
Página web	www.fundaciondialogos.com					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Miguel Ángel Sancho Gargallo					
Cargo	Patrono de la Fundación					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Daniel Crespo Robledo					
Cargo	Director Financiero					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Educación/ formación/cultura					
Convenios de aplicación	Enseñanza y formación no reglada (99008825011994), Artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2021-2022 (99000355011982)					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nivel Nacional - (Madrid y Valencia)					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras (a 31 de diciembre de 2021)	Mujeres	2	Hombres	1	Total	3
Centros de trabajo	Madrid: C/ José Abascal 57. 5ºB. Madrid, C/ José Abascal 55 Ent. Dcha. Valencia: C/ Don Juan de Austria 38. 7º-11					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de un departamento de personal	No					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal y/o sindical de Trabajadoras y Trabajadores	No					

## B. Presentación de la empresa

La FUNDACIÓN DIÁLOGOS se constituyó el 5 de marzo de 1991, en Madrid y fue aprobada por el Ministerio de Cultura, por Orden Ministerial el 9 de mayo de 1991.

Tiene como fines, de una manera genérica, el fomento, promoción y desarrollo de actividades sociales, culturales y artísticas y, de modo especial de las relaciones entre españoles y ciudadanos de otros Estados Europeos o de comunidades hispanoparlantes.

Para lograr dichos objetivos, la FUNDACIÓN DIÁLOGOS realiza las siguientes actividades, que se enumeran a simple título enunciativo y no limitativo:

- Promover, financiar, gestionar y organizar encuentros internacionales sobre cuestiones socioculturales de actualidad, tanto en España como en otros países de Europa.
- Celebrar reuniones entre expertos y especialistas en las distintas áreas culturales, que puedan enriquecerse con el diálogo e intercambio de saberes y experiencias.
- Organizar cursos, conferencias, seminarios, exposiciones, muestras artísticas y toda clase de manifestaciones análogas, que pongan de manifiesto las raíces comunes y las peculiaridades propias de las distintas culturas europeas.
- Editar, promover, financiar y producir folletos, libros, publicaciones periódicas, vídeos, obras literarias, obras de teatro, producciones cinematográficas, etc. que contribuyan al cumplimiento de los fines de la fundación

La FUNDACIÓN DIÁLOGOS, a lo largo de este tiempo, viene celebrando simposios internacionales sobre cuestiones de actualidad, programas de formación en los que participan estudiantes de catorce países como el “Programa Balboa para Jóvenes Periodistas Iberoamericanos”.

Más recientemente sus actividades se han focalizado en el sector del cine, el de la educación y la formación apostando por colectivos desfavorecidos.

## C. Fundamentos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de FUNDACIÓN DIÁLOGOS se inscribe en el marco de gestión empresarial de la compañía que afronta la implantación del Plan de Igualdad como una mejora de su sistema de gestión empresarial.

La política de la fundación consiste en tratar a todas las personas trabajadoras de forma justa y equitativa independientemente de su sexo, estado civil, orientación sexual, raza, color, nacionalidad u origen, religión, edad o posible discapacidad.

Aunque la fundación no tienen obligación legal de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su posterior modificación a través 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, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, la fundación entiende que la realización del Plan de igualdad supone una mejora para avanzar en la política social de la empresa y que impulsará el desarrollo de la igualdad dentro de la fundación.

#### D. Compromiso con la igualdad en la empresa

FUNDACIÓN DIÁLOGOS hizo público su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, en el que acuerda establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de las Políticas Corporativas y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## 2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad, se aplicará en todo el territorio del Estado Español para la totalidad de la plantilla, incluido el personal eventual o de puesta a disposición de FUNDACIÓN DIÁLOGOS de la misma forma que en aquellos centros de trabajo que el grupo pueda comprar, abrir o gestionar durante el periodo de vigencia del presente Plan de igualdad, siempre dentro del territorio español.

El periodo de vigencia dispuesto para el presente Plan de Igualdad será de cuatro años a partir de su entrada en vigor, siendo el día posterior a su aprobación por parte de la Comisión negociadora de igualdad de FUNDACIÓN DIÁLOGOS, de acuerdo con el art. 9.1 del Real Decreto 901/2020, por tanto, desde el 28 de octubre de 2022 y hasta el 27 de octubre de 2026.

Sin perjuicio de lo anterior, el Plan vigente puede ser objeto de modificaciones y mejoras por parte de la Comisión de Seguimiento, con el fin de adecuarse a la realidad de la empresa y la evolución de la aplicación de las medidas de acción propuestas en el presente Plan de Igualdad. Cualquier cambio en el Plan se someterá a aprobación por parte de la Comisión negociadora.

### 3. MEDIDAS PLAN DE IGUALDAD

#### I. Selección y Contratación

Objetivo específico 1.1. ESTABLECER PROCESOS DE SELECCIÓN TRANSPARENTE Y OBJETIVOS LIBRE DE CUALQUIER SESGO DE GÉNERO	
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN MEDIDA 1.1.1	
Medida	Disponer de información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, turnos, jornada, categoría profesional y puesto de trabajo de forma actualizada.
Personas destinatarias	Plantilla.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de la empresa además de las Empresas colaboradoras (ETT).
Indicadores de seguimiento	- N.º incorporaciones y ceses en la empresa durante ese año. - N.º incorporaciones y ceses según puestos de trabajo señalando el contrato, turnos, jornada y categoría profesional desagregado por sexo.
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN MEDIDA 1.1.2	
Medida	Revisión y corrección del lenguaje y el uso de las imágenes (solicitudes, formularios, pagina web, denominación de puestos...) asegurando que se hace un uso inclusivo del lenguaje.
Personas destinatarias	Personal que participa en los procesos de selección de personal de la empresa.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios del departamento – Recursos externos.
Indicadores de seguimiento	- N.º de revisiones llevadas a cabo.
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN MEDIDA 1.1.3	
Medida	Facilitar formación en materia de igualdad de oportunidades al equipo responsable de los procesos de selección.
Personas destinatarias	El personal involucrado en procesos de selección: RRHH y direcciones de área.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Empresas externas que impartan la formación
Indicadores de seguimiento	- N.º de personas que han participado desagregado por sexo - Horas de formación y temario de la acción formativa

Objetivo específico 1.2. FOMENTAR LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN TODOS LOS NIVELES Y PUESTOS DE TRABAJO	
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN MEDIDA 1.2.1	
Medida	En procesos de selección, y ante candidaturas de igual mérito y capacidad, priorizar la contratación del sexo infrarrepresentado dentro del área o departamento para el cual se realiza la incorporación.
Personas destinatarias	Personas que acceden a la preselección en procesos de selección y contratación.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de RRHH-Admón. y persona responsable del departamento del puesto a cubrir.
Recursos asociados	Historial de procesos de selección.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de número y porcentaje de candidaturas presentadas, desagregado por sexo y proceso.</li> <li>- N.º de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.</li> <li>- N.º de mujeres y de hombres que superan las distintas fases en procesos de selección de personal directo e indirecto.</li> <li>- N.º y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</li> <li>- N.º de veces que se ha aplicado la medida</li> </ul>

Objetivo específico 1.3. CONOCER LOS MOTIVOS QUE EMPUJAN AL CESE LABORAL DE LA PLANTILLA CON EL FIN DE MEJORAR SITUACIONES FUTURAS O POLÍTICAS DE GESTIÓN EN LA EMPRESA	
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN MEDIDA 1.3.1	
Medida	Realización de una encuesta de salida al personal cuyo cese en la empresa sea por baja voluntaria, con el objetivo de conocer la opinión de la persona trabajadora y los motivos que empujaron a esta decisión.
Personas destinatarias	Personal por cese voluntario.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Departamento RRHH- Admón.
Recursos asociados	Los propios del departamento
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de hombres/mujeres con cese voluntario</li> <li>- Respuestas y motivos expuestos en dichas evaluaciones</li> </ul>

## II. Clasificación profesional

<b>Objetivo específico 2.1.</b>	
<b>ASEGURAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>MEDIDA 2.1.1</b>	
<b>Medida</b>	Revisar anualmente la descripción de los puestos de trabajo, asegurando que es un sistema de clasificación profesional neutro y que no incurre en sesgos de género.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	Medio plazo
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH-Admón.
<b>Recursos asociados</b>	El nuevo procedimiento. Colaboración de empresa externa (si fuera preciso)
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- Nº DPTs actualizadas / Nº total de DPTs. - Nº DPTs de puestos de nueva creación

## III. Formación

<b>Objetivo específico 3.1.</b>	
<b>REALIZAR ACCIONES FORMATIVAS EN IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES</b>	
<b>FORMACIÓN</b>	
<b>MEDIDA 3.1.1</b>	
<b>Medida</b>	Formar tanto al personal de Dirección como a jefaturas intermedias, así como a los miembros de la Comisión en política de igualdad de oportunidades, así como en el seguimiento del Plan de igualdad, incluyendo formación en acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
<b>Personas destinatarias</b>	Comisión de Seguimiento
<b>Cronograma de implantación</b>	Medio plazo
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH- Admón.
<b>Recursos asociados</b>	Empresas proveedoras de formación
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- Registro de la acción/es formativas impartidas - Nº de hombres/mujeres que han participado
<b>FORMACIÓN</b>	
<b>MEDIDA 3.1.2</b>	
<b>Medida</b>	Formar y sensibilizar en materia de igualdad al conjunto de la plantilla
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	Medio plazo
<b>Responsable</b>	Departamento RRHH- Admón.
<b>Recursos asociados</b>	Empresas proveedoras de formación
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- Registro de las acciones formativas impartidas en la empresa, con el dato desagregado por sexo de sus participantes.

**Objetivo específico 3.2.**

**INFORMAR A TODA LA PLANTILLA DEL PLAN DE FORMACIÓN, ESTABLECIENDO CANALES DE COMUNICACIÓN TRANSPARENTES (INTRANET, COMUNICACIONES, ETC.) QUE DIFUNDAN LA OFERTA FORMATIVA, LOS CONTENIDOS Y REQUISITOS DE ACCESO**

**FORMACIÓN  
MEDIDA 3.2.1**

<b>Medida</b>	Planificar la formación desde la perspectiva de género, elaborando un plan de formación que incluya: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación de mujeres y hombres</li> <li>○ Información estadística desagregada por sexo de las personas asistentes</li> <li>○ Se tendrán en cuenta el análisis de horarios de la formación y los medios empleados para realizarla, de la misma manera se identificarán dificultades encontradas y los conocimientos necesarios que se deben poseer para llevarla a cabo.</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	Medio plazo
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH-Admón.
<b>Recursos asociados</b>	Empresas proveedoras de formación
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de las acciones formativas impartidas en la empresa</li> <li>- Nº de acción/es realizadas.</li> <li>- Información estadística desarrollada por sexo de las personas asistentes</li> <li>- Los datos en el que se recojan los tres aspectos a analizar dentro del plan de formación realizado durante ese año</li> </ul>

**Objetivo específico 3.3.**

**FACILITAR EL ACCESO A LAS FORMACIONES OFRECIENDO IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A HOMBRES Y MUJERES**

**FORMACIÓN  
MEDIDA 3.3.1**

Promover la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia a las personas trabajadoras con reducción de jornada.	
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	Corto plazo
<b>Responsable</b>	Departamento RRHH- Admón.
<b>Recursos asociados</b>	Empresas proveedoras de formación
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de las acciones formativas impartidas en la empresa con el personal con reducción de jornada.</li> <li>- Nº de mujeres y de hombres que han accedido a estas formaciones.</li> </ul>

FORMACIÓN MEDIDA 3.3.2	
Medida	Motivar el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan después de una baja o excedencia. Siempre que las necesidades organizativas y económicas lo permitan.
Personas destinatarias	Personal que se incorpora después de una baja o excedencia.
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Empresas proveedoras de formación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de las acciones formativas impartidas en la empresa con el personal que se acaba de incorporar después de una baja o excedencia</li> <li>- Nº de mujeres y de hombres que han accedido a estas formaciones.</li> </ul>

#### IV. Promoción profesional

Objetivo específico 4.1. ESTABLECER PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE RRHH EN BASE A UNA POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
PROMOCIÓN PROFESIONAL MEDIDA 4.1.1	
	Reforzar la comunicación interna, asegurándonos que las vacantes llegan a toda la plantilla, facilitando la presentación de candidaturas para dichas promociones.
	Toda la plantilla.
	Corto plazo.
	Departamento de RRHH-Admón.
	Sistema interno de promoción profesional.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº candidaturas presentadas de mujeres/ Nº candidaturas presentadas de hombres.</li> <li>- Nº mujeres preseleccionadas/ Nº candidaturas preseleccionadas.</li> <li>- Nº desglosado de mujeres y hombres que promocionan/ Nº total de promociones.</li> </ul>
PROMOCIÓN PROFESIONAL MEDIDA 4.1.2	
	Análisis estadístico anual de las promociones llevadas a cabo, desagregada por sexo tal y como han sido recogidas en el informe diagnóstico.
	Toda la plantilla
	Medio plazo
	Departamento de RRHH-Admón.
	Los propios de la empresa
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de promociones llevadas a cabo en ese año</li> <li>- Informe con los datos desagregados por sexo</li> </ul>

PROMOCIÓN PROFESIONAL MEDIDA 4.1.3.	
Medida	Ante una promoción, y siempre bajo las mismas condiciones de idoneidad tendrá preferencia para la promoción al puesto la persona del sexo menos representado dentro de ese puesto o departamento.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de personas que han promocionado bajo estas condiciones
PROMOCIÓN PROFESIONAL MEDIDA 4.1.4.	
Medida	Implementar un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la empresa para todos los puestos, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos cuantificables públicos transparentes homogéneos para toda la plantilla y basado en los conocimientos y competencias requeridas para el puesto .
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Procedimiento estándar implementado - Mecanismo de reclamación incorporado
PROMOCIÓN PROFESIONAL MEDIDA 4.1.5.	
Medida	Informar a la persona candidata que ha participado en un proceso de promoción, los motivos por los cuales su candidatura ha sido rechazada. se le orientará sobre puestos a los que podría optar por su perfil áreas de mejora.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Promociones llevadas a cabo con solicitudes rechazadas. - Nº de personas no promocionadas- nº de personas informadas - Registro de datos

## V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial

Objetivo específico 5.1. ENCUESTA A LA TOTALIDAD DE LA PLANTILLA SOBRE EL GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL FIN DE DETECTAR ÁREAS DE MEJORA EN LA COMPAÑÍA	
CONDICIONES DE TRABAJO MEDIDA 5.1.1	
Medida	Encuesta a la totalidad de la plantilla sobre el grado de satisfacción con el fin de detectar áreas de mejora en la compañía.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Largo plazo.
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios del departamento.
Indicadores de seguimiento	- Encuesta - Informe de los datos arrojados por dicha encuesta

## VI. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo específico 6.1. DIFUNDIR LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LAS QUE SE DISPONE	
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL MEDIDA 6.1.1	
Medida	Elaborar un documento que reúna todas las medidas del uso corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral que se dispone en la compañía además de los establecidos por ley y hacerlo llegar a la plantilla de la forma que se considere más eficaz.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Calendario y jornada laboral de la plantilla.
Indicadores de seguimiento	- El propio documento - Formato del envío y método de hacer llegar el documento

**Objetivo específico 6.2.**

**GARANTIZAR POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN ADAPTADAS A LAS NECESIDADES DE LA PLANTILLA Y QUE PROMUEVAN LA CORRESPONSABILIDAD**

**EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL  
MEDIDA 6.2.1.**

<b>Medida</b>	Aumentar 6 meses los permisos de excedencia por cuidado de personas dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con reserva del puesto de trabajo los primeros 18 meses.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Corto plazo.
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH-Admón.
<b>Recursos asociados</b>	Calendario y jornada laboral de la plantilla.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- Nº de personas trabajadoras que han solicitado este cambio. - Nº de hombres/mujeres

**EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL  
MEDIDA 6.2.2.**

<b>Medida</b>	Elaborar una encuesta de valoración respecto a las medidas de conciliación existentes, con la intención de conocer el nivel de satisfacción de las mismas y las posibles mejoras. incluir estas preguntas dentro de la encuesta de satisfacción incluidas en la medida 5.1.1.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Largo plazo.
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH-Admón.
<b>Recursos asociados</b>	Calendario y jornada laboral de la plantilla.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- Nº de personas trabajadoras que han participado. - Nº de hombres/mujeres - Respuestas obtenidas y propuestas de mejora

**EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL  
MEDIDA 6.2.3.**

<b>Medida</b>	Concienciar sobre la corresponsabilidad llevando a cabo campañas informativas o de sensibilización sobre el reparto equitativo de las responsabilidades familiares.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Corto plazo.
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH-Admón.
<b>Recursos asociados</b>	Los propios de la empresa- Empresas colaboradoras
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- Nº de acciones/campañas llevadas a cabo

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL - MEDIDA 6.2.4.	
Medida	Para quienes disponen de jornada completa se les ofrecerá la reducción de jornada de 1,5 horas al día sin reducción del salario para realizar estudios oficiales o máster. Este permiso podrá ser acumulable a un día libre la semana (viernes).
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de la empresa-
Indicadores de seguimiento	- Nº de hombres/ mujeres que han hecho uso de este permiso

## VII. Infrarrepresentación femenina

Objetivo específico 7.1. LOGRAR UNA PRESENCIA EQUILIBRADA EN LA PLANTILLA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA MEDIDA 7.1.1	
Medida	Revisión anual mediante estadística desagregada por sexo, del equilibrio de la plantilla en los distintos niveles jerárquicos, departamentos, puestos de trabajo y grupos profesionales donde están infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de los que dispone la empresa.
Indicadores de seguimiento	- Estadística anual y las conclusiones que se trasladen de ese análisis - Nº de cambios o movimientos del personal para equilibrar la plantilla.

## VIII. Retribuciones

Objetivo específico 7.1. GARANTIZAR Y ASENTAR EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR CUESTIÓN DE SEXO DEL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE PARA TRABAJOS EQUIVALENTES	
<b>RETRIBUCIONES MEDIDA 8.1.1.</b>	
<b>Medida</b>	Elaborar un informe anual del sistema de retribuciones complementarias y variables por niveles, grupos y puestos de trabajo. Revisando los complementos y pluses concedidos a cada puesto de trabajo.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	Medio plazo
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH-Admón.
<b>Recursos asociados</b>	Los propios de los que dispone la empresa.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- El propio documento.
<b>RETRIBUCIONES MEDIDA 8.1.2</b>	
<b>Medida</b>	Definir de manera transparente y concisa los complementos salariales de los que dispone la empresa ya sea aquellos que están sujetos al convenio colectivo o los designados por la empresa de manera voluntaria
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	Medio plazo
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH-Admón.
<b>Recursos asociados</b>	Los propios de los que dispone la empresa.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- El propio documento.
<b>RETRIBUCIONES MEDIDA 8.1.3</b>	
<b>Medida</b>	Realizar estudios valorativos de los puestos de trabajo asimilándolos a los complementos adecuados a los factores que inciden en dichos puestos.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante toda la vigencia del plan
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH-Admón. y Comisión de seguimiento
<b>Recursos asociados</b>	Internos
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- El propio documento.

## IX. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

<b>Objetivo específico 9.1.</b>	
<b>PREVENIR Y ELIMINAR LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO</b>	
<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	
<b>MEDIDA 9.1.1.</b>	
<b>Medida</b>	Difundir el nuevo protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo a todo el personal, dejando claro el posicionamiento de la empresa en tales situaciones. Se hará difusión del Protocolo buscando el medio más adecuado para dicha difusión. Además se deberá incluir en el manual de bienvenida.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	Corto plazo
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH-Admón.
<b>Recursos asociados</b>	Los propios de los que dispone la empresa.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- Las formas de difusión del Protocolo de acoso y por razón de sexo. - Nº de personas que lo han recibido desagregado por sexo
<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	
<b>MEDIDA 9.1.2.</b>	
<b>Medida</b>	Formación y capacitación a los equipos con responsabilidad en el seguimiento y actuación de los casos de acoso.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	Corto plazo
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH-Admón.
<b>Recursos asociados</b>	Los propios de los que dispone la empresa.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- Las formas de difusión del Protocolo de acoso y por razón de sexo. - Nº de personas desagregado por sexo que lo han recibido

## X. Violencia de Género

### Objetivo específico 10.1.

#### DESARROLLAR UNA CULTURA EMPRESARIAL COMPROMETIDA CON LA VIOLENCIA DE GÉNERO

##### VIOLENCIA DE GÉNERO

##### MEDIDA 10.1.1

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de 18 meses (o 24 meses), cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

Trabajadoras acreditadas como víctimas de violencia de género

Corto plazo

Departamento de RRHH-Admón.

Los propios de la empresa

- Nº de mujeres acogidas a esta reducción

##### VIOLENCIA DE GÉNERO

##### MEDIDA 10.1.2.

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

Trabajadoras acreditadas como víctimas de violencia de género

Corto plazo

Departamento de RRHH-Admón.

Los propios de los que dispone la empresa

- El propio documento
- Persona asignada como responsable de orientar y apoyar a la víctima.
- El medio/los medios utilizados para difundir esta información y que las personas con capacidad de mando y la RLPT conozcan dicho documento.

VIOLENCIA DE GÉNERO MEDIDA 10.1.3	
Medida	En los casos de movilidad geográfica por violencia de género acreditada debidamente, se procederá a abonar hasta 1000€ en ayuda a los gastos que considere la trabajadora para sufragar las necesidades vitales
Personas destinatarias	Trabajadoras acreditadas como víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de los que dispone la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de mujeres trabajadoras a las que se le ha hecho entrega del abono - Nº de peticiones de dicha ayuda
VIOLENCIA DE GÉNERO MEDIDA 10.1.4	
Medida	Establecer un permiso retribuido de 5 días en el caso de traslado a otro centro de trabajo para la empleada víctima de violencia de género acreditada como tal.
Personas destinatarias	Trabajadoras acreditadas como víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de los que dispone la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de mujeres que han solicitado el permiso - Nº de peticiones de dicho permiso.

## XI. Comunicación y cultura empresarial

Objetivo específico 11.1. FOMENTAR UNA CULTURA EMPRESARIAL INCLUSIVA, LIBRE DE ESTEREOTIPOS Y ENFOCADA EN PROPORCIONAR LAS MISMAS OPORTUNIDADES A MUJERES Y HOMBRES DE LA PLANTILLA	
COMUNICACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL MEDIDA 11.1.1	
Medida	Elaborar un plan de comunicación interna que permita dar a conocer las políticas de igualdad, las acciones que se están llevando a cabo desde la empresa en materia de igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de lo que dispone la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de comunicaciones

COMUNICACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL MEDIDA 11.1.2	
Medida	Garantizar que se seguirá haciendo uso de un lenguaje no sexista, así como de los símbolos y de las imágenes de las redes sociales y de las comunicaciones de la plantilla.
Personas destinatarias	Público general.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Páginas web, redes sociales, empresas colaboradoras, etc.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de correcciones de ofertas de empleo / Nº ofertas revisadas.</li> <li>- Nº ofertas publicadas con lenguaje neutro e inclusivo / Nº total ofertas publicadas.</li> <li>- Nº correcciones imágenes sexistas / Nº imágenes de empresa disponibles.</li> <li>- Nº imágenes publicadas no sexistas / Nº total imágenes publicadas.</li> </ul>
COMUNICACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL MEDIDA 11.1.3	
Medida	Informar a las empresas proveedoras, suministradoras y clientes sobre la nueva política de igualdad, incorporando al contrato un modelo de adhesión en el cual estas empresas se comprometan a seguir los mismos criterios de igualdad y no discriminación.
Personas destinatarias	Las empresas proveedoras, suministradoras y clientes
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de lo que dispone la empresa
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de anexos incluidos en los nuevos contratos con estas empresas.</li> </ul>

## XII. Salud laboral

### 12.1.- Asegurar el bienestar en la salud laboral de la plantilla

SALUD LABORAL MEDIDA 12.1.1	
Área de actuación	Salud Laboral
Medida	Revisar toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales garantizando que la elaboración de éstas se tenga en cuenta los factores físicos y psicosociales de hombres y mujeres en la actividad preventiva de la empresa.
Objetivos que persigue	Asegura el bienestar en la salud laboral de la plantilla
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Servicio de prevención ajeno.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de adecuaciones a los puestos de trabajo si se han encontrado</li> </ul>