

PLAN DE IGUALDAD

DE OPORTUNIDADES ENTRE
HOMBRES Y MUJERES

2022 - 2025

Financiación y asistencia técnica

SUBVENCIONA 0,7% IRPF:



**Comunidad
de Madrid**

mi! FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS

Índice

I. Introducción	3
II. Partes que conciertan el plan de igualdad (Comisión de Igualdad o Comisión negociadora)	4
III. Ámbito personal, territorial y temporal	6
IV. Principales resultados del diagnóstico	7
V. Ejes de actuación	11
VI. Objetivos del plan de igualdad	11
VII. Medidas de actuación	16
EJE 1: Proceso de selección y contratación	16
EJE 2: Clasificación profesional	17
EJE 3: Formación	18
EJE 4: Promoción profesional	19
EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la autoría salarial entre mujeres y hombres	20
EJE 6: Infrarrepresentación femenina	21
EJE 7: Retribuciones	22
EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	23
EJE 9: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	24
EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista	25
EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad	26
EJE 12: Violencia de género	27
EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género	28
VIII. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación	29
VIII. Calendario	30
IX. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	35
X. Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	36
XI. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad	36

I. Introducción.

Fundación Diversitas, con CIF B86103355 y registrada en el registro de Fundaciones de la Comunidad de Madrid con fecha 5 de marzo de 2011, es una organización privada sin ánimo de lucro dirigida a apoyar a aquellas personas o familias en situación de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión a superar sus dificultades a través del desarrollo de itinerarios individualizados, centrados en la persona e integrales.

Articula y desarrolla distintos proyectos que pretenden dar una respuesta integral dirigidos a eliminar, reducir y contrarrestar los factores de riesgo y potenciar las capacidades y potencialidades de cada persona o familia

II. Partes que conciertan el plan de igualdad (Comisión de Igualdad o Comisión negociadora)

La entidad DIVERSITAS, el 26 de enero DE 2022, firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo el 21 de junio de 2021 una Comisión de Igualdad, conformada por 4 personas: (2) representantes de la entidad y (2) representantes de la propia plantilla. El 50% de las personas que componen la Comisión son mujeres, mientras que el 50% son hombres. La Comisión podrá contar además con las personas asesoras necesarias, acreditándose siempre dicha presencia con anterioridad, teniendo voz y sin voto.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** promocionar la Igualdad de Oportunidades estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además, para el cumplimiento de esta función se requiere el cumplimiento de las siguientes funciones:

- Negociación previa consulta a sindicatos y elaboración del diagnóstico, así como la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la entidad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad para ver el grado de cumplimiento.

- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la entidad haciendo un seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria **cada 6 meses**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las personas que componen la Comisión de Igualdad, con un preaviso mínimo de 7 días laborales. De todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Para que los acuerdos de la Comisión de Igualdad tengan validez deberán ser adoptados por mayoría absoluta.

III. **Ámbito personal, territorial y temporal**

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y por la modificación 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, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as es voluntaria, siendo este el caso de DIVERSITAS, El presente Plan de Igualdad tiene en cuenta al total de la plantilla de la entidad, independientemente del centro de trabajo y del tipo de contrato laboral con el que el personal esté.

El ámbito territorial de aplicación abarca el siguiente centro de trabajo, situado en Madrid:

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 4 años a contar desde su firma**. El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

IV. Principales resultados del diagnóstico

A continuación, se incluyen las principales conclusiones del diagnóstico. No obstante, se puede consultar el texto completo en el ANEXO II DIAGNOSTICO

Datos del personal



Considerando una presencia equilibrada de mujeres y de hombres cuando cada grupo concentra entre el 40 y el 60% del total, se puede afirmar que la plantilla de DIVERSITAS está totalmente feminizada, ya que el 100% de la plantilla son mujeres.

Tipo de vinculación, relación laboral y contrato



Analizados los datos según vinculación, en concordancia con el apartado anterior, se observa que, el 100% de la plantilla contratada por DIVERSITAS trabaja por cuenta ajena. No habiendo ningún contrato de autónoma, TRADE o similar.

En DIVERSITAS, hay dos modalidades de contratación: temporal a tiempo completo y temporal a tiempo parcial. El 25% de las trabajadoras tienen contrato temporal a tiempo parcial y el 75% temporal a tiempo completo.

No procede desagregación según sexo, ya que el 100% son mujeres.

La plantilla de diversitas se concentra mayoritariamente en el tramo de edad de 30 a 45 años, correspondiendo este tramo a un 100% de las trabajadoras.

Tiempo de trabajo (Número de horas y distribución de la jornada)



EL 75% de la plantilla trabaja en la franja de 36 a 40 horas semanales mientras que el 25% trabaja en la franja de entre 31 a 35 horas semanales.

Teniendo en cuenta los datos de los últimos 12 meses, es decir, durante todo el año 2021, se presenta a continuación la distribución de la plantilla según el tramo de horas extraordinarias realizadas.

El 100% de la plantilla ha realizado entre 1 y 10 horas extraordinarias en el último año.

No procede desagregación según sexo, ya que el 100% son mujeres.

Antigüedad



En cuanto a la antigüedad de la plantilla, el 25% de las trabajadoras y tienen una antigüedad de entre 10 y 20 años, el 50% de 1 a 3 años y el otro 25% menos de 6 meses. Sería interesante establecer medida de retención de talento. A fin de garantizar la permanencia en la entidad del talento de las mujeres.

No procede desagregar por sexo.

Nivel de formación



El **75%** de la plantilla tiene **estudios universitarios**, mientras que el **25%** tiene **estudios secundarios, F.P. Bachillerato**. **Cabe destacar la alta cualificación de la plantilla. Ya que el 100% de las mujeres con estudios universitarios, cuenta con estudios de máster de género.**

Discapacidad y nacionalidad



Según nacionalidad, el 100 % de la plantilla tiene nacionalidad española. Por el momento la entidad no cuenta con plantilla de nacionalidad extranjera. En aras de garantizar la igualdad desde un enfoque más amplio, sería interesante contemplar medidas de contratación con perspectiva transversal.

Según discapacidad reconocida, tampoco constan personas contratadas en plantilla con algún grado de discapacidad reconocida. **El 100% de la plantilla no tiene reconocida ninguna discapacidad.** Al igual que en el apartado anterior, se recomienda la incorporación de medidas que tengan en cuenta para sus futuras contrataciones estos aspectos que atraviesan a las mujeres.

Selección y contratación



La entidad actualmente no dispone de un proceso sistematizado de selección o protocolo, aunque en la práctica siguen un itinerario consolidado para llevar a cabo la contratación de personal.

La propuesta de ofertar un puesto trabajo, así como la de corresponder a el presidente de la Fundación junto con la gerente y

en consonancia con el Patronato. En caso de puestos técnicos, se hace una consulta común con el resto de las trabajadoras sociales. Las características transversales o generales que exige la entidad para incorporar una persona en plantilla son Dependencia de las funciones del puesto.

Se busca buena cualificación técnica, conocimiento del tercer sector, conocimiento de los colectivos meta de Diversitas. Trabajo en equipo, empatía y proactividad.

La entidad refiere que, en los supuestos de vacantes internas, los canales que se utilizan para publicar dichas ofertas son mediante reuniones internas.

Los sistemas de reclutamiento son, anuncios que se publican a través del Portal de hacesfalta, boletines externos, y Colegio de Trabajo Social.

Con relación al contenido de dichas publicaciones, la entidad refiere que, **se utiliza un lenguaje inclusivo en la publicación de ofertas de empleo y en los formularios de solicitud.**

La metodología para seleccionar a la persona candidata Entrevista telefónica (eliminadora), prueba técnica (Eliminadora), entrevista semi-final (Eliminadora), entrevista Triada Final.

Las personas que intervienen en el proceso de selección son personas expertas en RRHH procedentes del patronato de la entidad. (presidente de la Fundación) que no cuenta con formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género. Siendo también la persona encargada de tomar la última decisión.

Por último, la entidad refiere que al ser sólo 4 trabajadoras y mujeres; el sector social está muy feminizado, pero la selección se hace en torno a las habilidades de la futura o futuro trabajador/a, pero en porcentaje, son mucho mayores las mujeres.

Infrarrepresentación femenina y clasificación profesional



En DIVERSITAS existen **3 niveles jerárquicos** niveles jerárquicos:

Administración

Trabajo Social

Gerencia

Teniendo en cuenta la distribución total de la plantilla por nivel jerárquico, el **50% de la plantilla está en el nivel de trabajo social, el 25% en el de administrativa y el otro 25% en el de gerente.**

Los mismos porcentajes se observan, en los puestos de responsabilidad, puesto funcional, nivel jerárquico y así como por departamentos.

No procede desagregación por sexo.

Formación

a entidad cuenta con un Plan General de Formación dirigido a toda la plantilla, que configura y detecta las necesidades de formación de tres maneras:

1. A través de las personas responsables de la misma.
2. A través de la propia plantilla.
3. Mediante las reuniones semanales de equipo donde se abordan la detección conjunta de necesidades.

El tipo de formaciones o cursos que suelen impartir son de dos tipos de perfiles:

1. Los cursos destinados al personal en plantilla (Técnicos)
2. Los cursos destinados a las personas usuarias de la organización, con un objetivo de inserción socio-laboral (Informática, castellano, economía doméstica, habilidades, etc...).

Las formaciones se difunden por medio de email en caso de la plantilla de trabajadoras.

En el caso de las personas usuarias, se realiza personalmente en alguna de las citas con las trabajadoras sociales. Posteriormente, se les avisa telefónicamente.

También se hace a través del correo electrónico a entidades externas

La entidad refiere que no se reproducen sesgos de género.

Con relación a los criterios de selección de las personas que accedan a las formaciones, en el caso de la plantilla, atiende a las necesidades de cada una de las trabajadoras.

En el caso de las personas usuarias, son las trabajadoras sociales las que detectan necesidades orientadas a su inserción socio laboral.

Idoneidad según objetivos laborales

Urgencia social

Grado de compromiso (valoración profesional).

La formación es siempre de carácter voluntario tanto para usuarias/os como para la plantilla.

En ocasiones, se imparten cursos fuera del horario laboral, si bien, la entidad refiere que, en todo caso, será pactada con la plantilla. No obstante, Si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral, se compensarán con la reducción de horas correspondiente en otro día.

Las formaciones se conciertan con entidades en red, dirigidos a la formación y reciclaje del personal propio.

En cuanto a la asistencia de mujeres a las formaciones, la entidad refiere que, En cuanto a la plantilla, no, porque somos todas mujeres.

Con relación a las personas usuarias, quizás tengamos mayor asistencia de las mujeres, dado que la proporción de usuarias es muy superior al número de usuarios varones.



Se tiene muy en cuenta el horario en que se desarrollan las acciones formativas, con el fin de evitar dificultades de conciliación con la vida familiar, puesto que hemos observado que ésta es una barrera frecuente, especialmente en el caso de familias mono-marentales.

Además de lo expuesto anteriormente, la entidad suele buscar otras personas cuidadoras/ ludotecas/ otros servicios que faciliten la conciliación familiar y personal.

En cuanto a las ayudas o becas para estudio, la entidad refiere que, llegado el caso, sería negociable.

En cuanto al contenido de las formaciones, la entidad refiere que, no se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo. Sería interesante valorar la ampliación de otras formaciones complementarias y/o transversales.

Cabe resaltar que la entidad ha asistido a talleres y formación de igualdad impartidos por entidades especializadas (Espacios de Igualdad, etc.)

Promoción profesional

La entidad DIVERSITAS cuenta con un sistema de evaluación del desempeño de todas las trabajadoras. Se realiza una autoevaluación de doble sentido con cada trabajadora y su mando, de forma trimestral, en la que se identifican y establecen las acciones compartidas para la mejora de los aspectos más débiles, la identificación de carencias de habilidades y medios y la propia calidad del sistema de autoevaluación.

No existe un Plan de carrera propiamente dicho, si bien, existe un diseño individual de cada una de las trabajadoras respecto a su proyección. La entidad no especifica más en este sentido.

En líneas generales, la metodología y qué criterios se utilizan para la promoción de trabajadores y trabajadoras son el apoyo en el sistema de evaluación, se considera su desempeño, el cumplimiento de sus objetivos, sus aspiraciones y la coherencia con el plan de carrera diseñado en cada caso. No especifica esos sistemas de evaluación ni sí cuenta con perspectiva de género.

Los programas que desarrolla la entidad que tienen como objetivo la gestión y retención del talento son:

-El premio, la motivación, la formación, el reconocimiento, el trabajo en equipo, la pertenencia al proyecto.

Se le ha preguntado a la entidad cómo se comunica al personal de la empresa/entidad la existencia de vacantes y, a través de qué canales. Así como si se utiliza un lenguaje inclusivo y se cuidan los contenidos para no reproducir sesgos de género, la entidad refiere



qué, las vacantes se comunican internamente y que no se reproducen sesgos de género en el lenguaje y en las comunicaciones.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial y retribuciones



En la organización no sigue estrictamente una cultura OKR (Objectives Key Result) que tenga en cuenta al personal que trabaja a distancia.

La entidad en la actualidad no cuenta con medidas y pautas para garantizar la intimidad en relación con el entorno digital,

Si bien la entidad refiere que Se están actualizando en este momento, se están actualizando en este sentido.

No hay personas trabajando en la entidad que sean cedidas por otra empresa, administración pública u organización.

Tampoco se han realizado la entidad alguna auditoría salarial previa a la realización de este diagnóstico.

Según normativa vigente, es preciso estudiar, justificar y, en el caso de que no estén justificadas, desarrollar un plan de actuación para eliminar aquellas brechas que superen el 25%.

No se ha podido realizar un cálculo diferencial relativo a la brecha salarial entre mujeres y hombres ya que, en la entidad, por el momento, sólo están contratadas mujeres.

Se ha realizado el registro de estos datos y el calculo de la media y mediana según las variables mencionadas anteriormente, únicamente en mujeres. Siendo imposible valorar brecha sin existencia de hombres en la plantilla.

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



Las **medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal** existentes en DIVERSITAS son las siguientes:

- Flexibilidad de horarios
- Bolsa de horas
- Teletrabajo o trabajo a distancia.

La entidad refiere que hasta ahora han aplicado el Convenio Colectivo de referencia y que no están adscritos a ningún otro convenio.

Tampoco se han definido los canales que se utilizan para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Si bien el 100% de la plantilla tiene menores u otros hijos/as a cargo o con dependencia.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo



DIVERSITAS no cuenta con un **protocolo para la prevención, detección y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.**

En este mismo protocolo se recogen y definen los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, sería imprescindible la realización de un protocolo que incorporase la definición d conductas que pudieran ser constitutivas de acoso. Además, que explique el proceso de denuncia, los canales de comunicación en caso de sufrir, presenciar o identificar una situación de acoso, así como las personas responsables de investigación, los plazos y otros procedimientos que se han de establecer.

Recoge medidas cautelares y/o correctivas aplicables e identifique las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.

Asimismo, señala que no se han detectado situaciones de acoso.

Política Social



La entidad no conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres. Tampoco incluyen ningún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales.

La entidad no tiene un programa de inserción dirigido a colectivos en riesgo de exclusión social, ni tampoco han implementado ninguna acción positiva.

Riesgos laborales y salud laboral



DIVERSITAS cuenta con un protocolo de prevención de riesgos laborales general, si bien, refiere que, dicho protocolo no cuenta con medidas para la detección de riesgos específicos de las mujeres en materia de salud laboral, y/o prevención de riesgos laborales específicos.

Lenguaje y comunicación no sexista



Los **canales de comunicación interna** que se utilizan habitualmente en DIVERSITAS son principalmente:

- Reuniones
- Correo electrónico
- Manuales
- Presentaciones a la plantilla

- LinkedIn
- Boletín de noticias.
- Trípticos/Carteles informativos
- Encuestas a usuarios/as
- Material formativo

La entidad refiere que no se han realizado campañas de comunicación o sensibilización con anterioridad. Si bien, la entidad considera que la imagen, tanto externa como interna de la entidad, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Pone como ejemplo su propio logo que representan dos manos de dos colores diferentes y representan a todos y todas las ciudadanas.

DIVERSITAS no cuenta la entidad con alguna política en la que se tenga en cuenta el compromiso de entidades proveedoras, suministradoras, financiadoras, etc. con la igualdad de género y no discriminación.

Sería interesante la creación de protocolo o guía para establecer contratos con sus proveedores o clientes priorizando aquellos que incorporen la perspectiva de género.

Voluntariado



Las personas voluntarias de la entidad juegan un papel principal en la entidad, debido a que es una asociación de base que promueve la participación y la toma de decisiones por parte de las personas socias y activistas.

Forman parte de las diferentes actividades que la Fundación Diversitas tiene en marcha tales como:

Tutores/as laborales

Profesores/as de Talleres

Especialistas en determinadas profesiones.

Para poder ser voluntario o voluntaria en DIVERSITAS es preciso:

- Coincidir con los principios y valores de la asociación
- Compromiso
- Disponibilidad

En primer lugar, tiene que pasar por una entrevista personal, donde asuma un compromiso en horas y funciones según lo que se pacte de mutuo acuerdo. Este contrato entre ambas partes nunca puede superar lo que supondría una relación laboral.

Se dispone de un protocolo de bienvenida para las personas voluntarias que se incorporan en la asociación. Asimismo, se facilita formación de los siguientes tipos:

Formación institucional sobre la entidad.

Formación específica sobre las diferentes áreas que se van a intervenir, fundamentalmente, sociales.

Una vez superado estos requisitos, se incorpora en la entidad como persona voluntaria.

De las 20 personas voluntarias que participan en DIVERSITAS, el 65% de personas son mujeres frente al 35% que de hombres.

Cultura organizacional y compromiso con la igualdad



Si bien con anterioridad ya se creó un Plan de Igualdad publicado en la propia web de diversitas, la entidad indica que existe en el imaginario de la entidad, pero no está creado para tal.

Por otro lado, en cuanto al desempeño de su actividad, la entidad refiere que, en cuanto a las personas usuarias que atiende, muchas son mujeres y que, para ello, se cuenta con la perspectiva de género por parte de las trabajadoras sociales, tanto en formación como en actuación.

Además, **colabora la entidad con otras organizaciones o instituciones públicas para el desarrollo de actividades encaminadas a la promoción de la igualdad** de género (talleres, eventos, estudios, reivindicaciones comunes).

Las personas beneficiarias de los programas son 85% mujeres, 15% hombres

En el caso de menores, no existe un registro desagregado por edades ni sexo.

Violencia de género



La entidad no ha establecido ninguna medida que amplíe, flexibilice o mejore los derechos laborales que se aplican a las mujeres en situación de violencia de género. No obstante, la organización facilita o adapta las condiciones laborales en la medida de lo posible a las determinadas necesidades que puedan precisar las trabajadoras en esta situación.

Se han realizado actividades de concienciación, prevención y formación ante la violencia de género a través de Espacios de Igualdad dirigidos únicamente a las personas usuarias.

Las personas encargadas de los procesos de selección, contratación, promoción y gestión del personal han recibido no ha recibido formación específica sobre los derechos de las mujeres en situación de violencia de género, tienen formación en psicología, pero no una formación específica y transversal como pueda ser de ámbito jurídico, sobre este tema

Propuestas y observaciones

cabe destacar la alta cualificación de la plantilla. Ya que el 100% de las mujeres con estudios universitarios, cuenta con estudios de máster de género

Con relación al contenido de las comunicaciones y publicaciones, la entidad utiliza un lenguaje inclusivo en la publicación de ofertas de empleo y en los formularios de solicitud.

Se tiene muy en cuenta el horario en que se desarrollan las acciones formativas, con el fin de evitar dificultades de conciliación con la vida familiar, puesto que hemos observado que ésta es una barrera frecuente, especialmente en el caso de familias mono-parentales.

Además de lo expuesto anteriormente, la entidad suele buscar otras personas cuidadoras/ ludotecas/ otros servicios que faciliten la conciliación familiar y personal.

En cuanto a las ayudas o becas para estudio, la entidad refiere que, llegado el caso, sería negociable.

La entidad cuenta con un sistema de evaluación del desempeño de todas las trabajadoras.

Cabe destacar que no es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica, ni a la antigüedad, lo que permite el ascenso por igual sin barreras de conciliación familiar personal.

No se imparte formación en la entidad ligada directamente a la promoción.

Si bien la entidad refiere que se están actualizando en este momento, se están actualizando en este sentido

Además, colabora la entidad con otras organizaciones o instituciones públicas para el desarrollo de actividades encaminadas a la promoción de la igualdad de género (talleres, eventos, estudios, reivindicaciones comunes).

- ***Principales problemas y dificultades detectadas***

- Sería interesante establecer medida de retención de talento. A fin de garantizar la permanencia en la entidad del talento de las mujeres.
- Contemplar medidas de contratación con perspectiva transversal.
- Al igual que en el apartado anterior, se recomienda la incorporación de medidas que tengan en cuenta para sus futuras contrataciones estos aspectos que atraviesan a las mujeres.



- Las personas que intervienen en el proceso de selección expertas en RRHH procedentes del patronato de la entidad. (presidente de la Fundación) si bien, no cuenta con formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género. Siendo también la persona encargada de tomar la última decisión.
- En cuanto al contenido de las formaciones, la entidad refiere que, no se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo. Sería interesante valorar la ampliación de otras formaciones complementarias y/o transversales.
- Cabe resaltar que la entidad ha asistido a talleres y formación de igualdad impartidos por entidades especializadas (Espacios de Igualdad, etc.)
- Al no existir planes de carrera, no cuentan con un método de valoración del personal promocionado con perspectiva de género.
- La entidad en la actualidad no cuenta con medidas y pautas para garantizar la intimidad en relación con el entorno digital.
- Tampoco se han definido los canales que se utilizan para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- La entidad no ha desarrollado ninguna actuación con objeto de promocionar la corresponsabilidad o reparto equitativo del trabajo doméstico y de cuidados, ni ha realizado alguna específica dirigida al personal que realiza trabajo a distancia.
- Como ya se ha indicado a lo largo del diagnóstico, la totalidad de la plantilla está compuesta sólo mujeres. Según refiere la entidad, con relación a las cargas familiares, la entidad no tiene en cuenta que las cargas familiares son un obstáculo para la conciliación.
- La entidad no cuenta con un protocolo para la prevención, detección y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- En este mismo protocolo se recogen y definen los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, sería imprescindible la realización de un protocolo que incorporase la definición d conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Sería interesante la creación de protocolo o guía para establecer contratos con sus proveedores o clientes priorizando aquellos que incorporen la perspectiva de género.

- La entidad no conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres. Tampoco incluyen ningún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales.
- La entidad no ha establecido ninguna medida que amplíe, flexibilice o mejore los derechos laborales que se aplican a las mujeres en situación de violencia de género.
- Las personas encargadas de los procesos de selección, contratación, promoción y gestión del personal han recibido no ha recibido formación específica sobre los derechos de las mujeres en situación de violencia de género, excepto la persona gerente que cuenta con un máster de género.

V. Ejes de actuación

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **La Fundación Diversitas** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **12 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



VI. Objetivos del plan de igualdad

Objetivo General:

Integrar en diversitas la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

Proceso de selección y contratación:

Objetivos:

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.
- Garantizar que los procesos de selección y contratación no reproduzcan sesgos de género, estableciendo mecanismos objetivos.
- Reducir la segregación vertical y horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Reducir la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.

● **Clasificación profesional**

Objetivos:

- Reducir la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.

Formación:

Objetivos:

● **Promoción profesional**

Objetivos:

- Revisar con perspectiva de género los procesos de promoción, determinando criterios objetivos y transparentes y desmontando sesgos inconscientes de género.
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del desempeño, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género.

- Reducir la segregación vertical, tratando de equilibrar la presencia de mujeres y de hombres en todos los niveles jerárquicos de la entidad (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las trabajadoras para el acceso y para la selección en los procesos de promoción.
- Identificar, reducir y eliminar las barreras que se encuentran las personas con responsabilidades familiares para el acceso y para la selección en los procesos de promoción.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

Objetivos:

- Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico.
- Garantizar la desconexión digital.
- Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.

Retribuciones:

Objetivo:

- Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.
- En el caso de detectarse brechas salariales de género superiores o iguales al 25%, implementar medidas correctoras de acción positiva para reducir y eliminar tales brechas en todos los niveles de la entidad donde se identifiquen.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Objetivos:

- Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.
- Dar a conocer al 100% de la plantilla los mecanismos de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.

Lenguaje y comunicación no sexista:

Objetivos:

- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente.
- Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.
- Concienciar a la plantilla en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.

Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

Objetivos:

- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.
- Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).

Violencia de género

Objetivos:

- Concienciar a la plantilla ante las diferentes expresiones de la violencia de género.
- Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Concienciar y formar a las personas de gestión de personal sobre los derechos laborales dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género.

Salud laboral desde la perspectiva de género

Objetivos:

- Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad.
- Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo.

VII. Medidas de actuación

EJE 1: Proceso de selección y contratación

1.1.	Hacer uso del lenguaje no sexista y evitar sesgos de género, a través del uso de plantillas de publicación de ofertas de empleo neutras.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar un lenguaje no sexista en la publicación de ofertas de empleo 				
Área/s o persona/s responsable/s	Equipo de reclutamiento				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> % de ofertas publicadas utilizando la plantilla, sobre el total de ofertas. 				
Recursos necesarios	Plantilla de publicación de ofertas. Equipo responsable.				

1.2.		Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de género en el ámbito laboral en los procesos de selección de personas que van a encargarse de procesos de selección, contratación, formación, promoción o cualquier otra función relativa a la gestión del equipo.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación. 					
Área/s o persona/s responsable/s	Equipo de reclutamiento					
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026	
Año de implantación	X					
Vigencia	X	X	X	X	X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta		
Nivel de prioridad						
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> % de ofertas de empleo con los requisitos explicitados. % de nuevas personas con formación en igualdad incorporadas, según año, sexo y relación con la entidad. 					
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.					

1.3.		Favorecer, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la eliminación de contratos temporales y la negociación de las jornadas parciales a jornadas completas o aumentando el número de horas en las jornadas parciales del equipo técnico. Así, seguir apostando por la estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo, siempre que sea posible.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Evitar la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores. 					

1.3.	Favorecer, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la eliminación de contratos temporales y la negociación de las jornadas parciales a jornadas completas o aumentando el número de horas en las jornadas parciales del equipo técnico. Así, seguir apostando por la estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo, siempre que sea posible.				
Área/s o persona/s responsable/s	Departamento de Personas Gerencia				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo y año. % de la plantilla con contrato a tiempo parcial, desagregado por sexo 				
Recursos necesarios	*Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad. Equipo responsable.				

1.4.	Establecer estrategias para reducir la segregación horizontal y vertical presente en el equipo: <ul style="list-style-type: none"> Ampliando los canales de difusión de las ofertas de empleo de la entidad. En los procesos de selección y contratación, ante una igualdad de condiciones de idoneidad, priorizar el candidato o candidata del sexo menos representado teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por puesto funcional, categoría, grupo profesional y sexo. Seguir Visibilizando a través de las RRSS la diversidad en la contratación. 	
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Reducir la segregación horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos) en Todos los niveles de la estructura de la organización y en todos los centros. 	

1.4.	<p>Establecer estrategias para reducir la segregación horizontal y vertical presente en el equipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ampliando los canales de difusión de las ofertas de empleo de la entidad. • En los procesos de selección y contratación, ante una igualdad de condiciones de idoneidad, priorizar el candidato o candidata del sexo menos representado teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por puesto funcional, categoría, grupo profesional y sexo. • Seguir Visibilizando a través de las RRSS la diversidad en la contratación. 				
Área/s o persona/s responsable/s	Gerencia Departamento de Personal				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Enumeración de los canales de publicación de ofertas de empleo utilizados • Nº de personas contratadas por sexo y puesto utilizando el criterio de la igualdad de condiciones de idoneidad, contratar a la persona del sexo infrarrepresentado. • Evolución anual de la distribución de la plantilla según clasificación profesional y sexo. • Nº de charlas desarrolladas. • Nº de alumnas con las que se ha desarrollado el programa de mentoring. • Valoración cualitativa de las charlas y del programa de mentoring por parte de las técnicas de la empresa. 				
Recursos necesarios	<p>* Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad.</p> <p>Canales de comunicación interna y externa habituales</p>				

1.4.	<p>Establecer estrategias para reducir la segregación horizontal y vertical presente en el equipo:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ampliando los canales de difusión de las ofertas de empleo de la entidad.• En los procesos de selección y contratación, ante una igualdad de condiciones de idoneidad, priorizar el candidato o candidata del sexo menos representado teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por puesto funcional, categoría, grupo profesional y sexo.• Seguir Visibilizando a través de las RRSS la diversidad en la contratación.
	Equipo responsable.

EJE 2: Clasificación profesional

2.1.	Actualizar periódicamente el sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) y la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcionen un valor a cada puesto. En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se irá actualizando la herramienta.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género. 				
Área/s o persona/s responsable/s	Departamento de Personas				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X	x	x	x	x
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					x
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Revisión anual del sistema de valoración de puestos de trabajo. 				
Recursos necesarios	Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

EJE 3: Formación

3.1.	<p>Organizar y promover la formación de todo el equipo, promoviendo también la participación de las personas en puestos de dirección, gerencia y responsabilidad, así como mandos intermedios en materia de igualdad en el ámbito laboral, corresponsabilidad y prevención de las violencias machistas.</p> <p>Para ello, se difundirán ofertas formativas a través de los canales internos y externos habituales de comunicación, así como se incluirán los contenidos en el Plan de Formación.</p> <p>Se perseguirá que esta formación cuente con formadores/as especializados/as en cada materia concreta a trabajar, utilizando metodologías teórico-prácticas que permitan poner en práctica lo aprendido.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Formar y concienciar en igualdad de género y prevención de las violencias machistas al 100% del equipo. • Obtener herramientas para incorporar el principio de igualdad en la gestión interna y externa de la entidad. 				
Área o persona/s responsable/s	Departamento de Desarrollo de Personas				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		X		X	
Vigencia		X		X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad					
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo y clasificación profesional. • Enumeración de los contenidos abordados. • Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): <ul style="list-style-type: none"> ○ Valoración en puntuación media ○ Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas 				

Recursos necesarios	Ordenador con conexión a internet. Presupuesto para la contratación de la formación.
---------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------

3.2.	<p>Organizar y promover la formación de las personas encargadas de la gestión del equipo (mandos intermedios, responsables, Dirección, Gerencia, ...) en sesgos inconscientes de género y gestión de equipos desde la perspectiva de género.</p> <p>Para ello, se difundirán ofertas formativas a través de los canales internos y externos habituales de comunicación.</p> <p>Se perseguirá que esta formación cuente con formadores/as especializados/as en cada materia concreta a trabajar, utilizando metodologías teórico-prácticas que permitan poner en práctica lo aprendido.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener herramientas para incorporar el principio de igualdad en la gestión interna y externa de la entidad. 				
Área o persona/s responsable/s	Departamento de Desarrollo de Personas				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación	X		X		
Vigencia	X		X		
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad					
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas formadas, desagregado por sexo y relación con la entidad. • Enumeración de los contenidos abordados. • Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): <ul style="list-style-type: none"> ○ Valoración en puntuación media ○ Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas 				
Recursos necesarios	Ordenador con conexión a internet. Presupuesto para la contratación de la formación.				

3.3.	Desarrollar talleres sobre liderazgo y empoderamiento desde una perspectiva de género, tratando de que al menos el 50% de participantes sean trabajadoras.				
Objetivos específicos	Evitar en futuras contrataciones la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento y Dirección				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X	X		
Vigencia		X	X		
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad		x			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Relación de los contenidos trabajados en cada taller. • Nº de personas participantes, desagregado por sexo. • % de mujeres y hombres participantes. • Nivel de satisfacción de los talleres (Informe evaluación): <ul style="list-style-type: none"> ○ Valoración en puntuación media ○ Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas 				
Recursos necesarios	Canales internos y externos de comunicación Ordenador con conexión a internet Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)				

EJE 4: Promoción profesional

4.1.	Ante nuevas vacantes, seguir dando prioridad a la promoción del equipo profesional contratado, incluyendo la ampliación del horario y/o la movilidad funcional, siempre que cumpla con el perfil requerido, además de aplicar el criterio de igualdad de condiciones de idoneidad, seleccionar a la persona candidata del sexo infrarrepresentado en todos los niveles de la entidad.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Reducir la segregación vertical y horizontal tratando de equilibrar la presencia de mujeres y de hombres en todos los niveles jerárquicos de la entidad (entre el 40-60% de ambos grupos). 				
Área/s o persona/s responsable/s	Departamento de Desarrollo de Personas Gerencia				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas contratadas, desagregado según sexo. Nº de promociones, desagregado según sexo, en los que se ha aplicado este criterio Distribución porcentual de la plantilla según sexo y nivel jerárquico, departamento y categoría profesional. 				
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna y externa habituales. Equipo responsable.				

4.2.	<p>Revisar la metodología de los planes de carrera y el sistema de evaluación del desempeño desde una perspectiva de género, estudiando los obstáculos que se encuentran las trabajadoras para acceder y desempeñar puestos de responsabilidad, toma de decisiones, liderazgo y representación de la entidad.</p> <p>Establecer medidas concretas de actuación para reducir y eliminar estos obstáculos.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del desempeño, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género. • Identificar, reducir y eliminar las barreras que se encuentran las personas con responsabilidades familiares para el acceso. • Reducir la segregación vertical y horizontal tratando de equilibrar la presencia de mujeres y de hombres en todos los niveles jerárquicos de la entidad (entre el 40-60% de ambos grupos). 				
Área/s o persona/s responsable/s	Departamento de Desarrollo de Personal Gerencia				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de los planes de carrera desde una perspectiva de género hecha. • Enumeración de los obstáculos detectados • Enumeración de las actuaciones propuestas e implementadas para reducir los obstáculos detectados. 				

	<ul style="list-style-type: none">• Distribución porcentual de la plantilla según sexo y nivel jerárquico, departamento y categoría profesional.
Recursos necesarios	Equipo responsable.

EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

5.1.	<p>Desarrollar una evaluación anual de la implantación del trabajo a distancia y modalidades mixtas, permitiendo a toda la plantilla base identificar las necesidades detectadas y propuestas de mejora en relación con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Canales de comunicación - Pautas para el desarrollo del teletrabajo - Herramientas de control - Recursos materiales - Seguridad y PRL - Trabajo en equipo y aislamiento - Conciliación y corresponsabilidad <p>En la recogida de respuestas se garantizará el anonimato y permitirá desagregar la información según sexo.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. • Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. • Garantizar la desconexión digital. 				
Área/s o persona/s responsable/s	Departamento de Desarrollo de Personas.				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de personas que responden a la evaluación según sexo y año. • Necesidades detectadas • Propuestas recogidas 				

	<ul style="list-style-type: none"> Propuestas implementadas
Recursos necesarios	<p>Manuales para el establecimiento del teletrabajo.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Aplicación para el desarrollo de formularios a la plantilla online</p> <p>Equipo responsable.</p>

5.2.	Realizar un análisis desagregado por sexo a partir de los resultados de las entrevistas de salida a las personas que cesen en la entidad, prestando mayor atención a los ceses voluntarios y aplicando la perspectiva de género.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar que los procesos de selección y contratación no reproduzcan sesgos de género, estableciendo mecanismos objetivos. Reducir la segregación vertical y horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos). 				
Área/s o persona/s responsable/s	Departamento de Desarrollo de Personas				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad	x				
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de entrevistas de salida realizadas, según sexo. Informe anual de resultados, desagregando la información según sexo. Enumeración de propuestas de actuación en el caso de detectarse aspectos a mejorar a partir de los resultados de las entrevistas. 				

Recursos necesarios	Equipo responsable.
---------------------	---------------------

EJE 6: Infrarrepresentación femenina

6.1.	Promover la participación de mujeres en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Evitar la segregación vertical y horizontal tratando de equilibrar la presencia de mujeres y de hombres en todos los niveles jerárquicos de la entidad (entre el 40-60% de ambos grupos). 				
Área/s o persona/s responsable/s	Gerencia Dirección				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año. 				
Recursos necesarios	Equipo responsable.				

EJE 7: Retribuciones

7.1.	Continuar revisando, desde la perspectiva de género, la asignación de las retribuciones salariales, manteniendo criterios objetivos y transparentes y evitando brechas salariales.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros. 				
Área/s o persona/s responsable/s	Departamento de Personas				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Revisión realizada Evolución de la brecha salarial en el registro salarial, comparando los datos de mujeres y hombres según el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres 				
Recursos necesarios	<p>Convenio Colectivo de referencia.</p> <p>Herramienta – Auditoría Salarial.</p> <p>Herramienta – Registro Salarial.</p> <p>Ordenador con acceso a internet y aplicaciones para la explotación y visualización de datos.</p> <p>Equipo responsable.</p>				

EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

8.1.	Desarrollar una evaluación de las medidas disponibles en la entidad que mejoran y amplían las dispuestas según normativa vigente y según convenio colectivo de aplicación, a través de una encuesta a la plantilla que permita detectar necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación del equipo, recogiendo propuestas de nuevas medidas y estudiando su implementación.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla. Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 				
Área/s o persona/s responsable/s	Departamento de Desarrollo de Personas				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Informe de resultados de la encuesta. Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar Valoración cualitativa de las medidas adoptadas: <ul style="list-style-type: none"> Información sobre la medida Información sobre cómo solicitarla Utilidad de la medida Grado en el que mejora la conciliación Grado en el que promueve la corresponsabilidad 				

Recursos necesarios	<p>Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales.</p> <p>Canales de comunicación interna habituales.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>
---------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

8.2.	Campaña de concienciación interna para la promoción de la corresponsabilidad, favoreciendo el uso de las medidas y derechos de conciliación por parte de los trabajadores.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico. 				
Área/s o persona/s responsable/s	Departamento de Desarrollo de Personas				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación			X		X
Vigencia			X		X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Materiales audiovisuales elaborados % de personas trabajadoras a las que se ha difundido las campañas. 				
Recursos necesarios	<p>Canales de comunicación interna habituales.</p> <p>Aplicaciones para el diseño de materiales audiovisuales de sensibilización.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>				

EJE 9: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

9.1.	<p>Elaboración, aprobación y difusión de un protocolo que recoja las actuaciones de prevención y atención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, teniendo como referencia la normativa vigente, así como el convenio colectivo al que se adscribe la entidad.</p> <p>El protocolo contendrá los mecanismos para garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se incluirán unas pautas de actuación ante situaciones donde el acoso se produzca por parte de una persona en un puesto superior o por parte de la persona responsable directa. También contendrá medidas de prevención y concienciación ante el acoso sexual y/o por razón de sexo.</p> <p>La difusión incluirá la información con los canales de denuncia y datos de contacto del equipo responsable del protocolo.</p> <p>El protocolo antiacoso abarcará a todo el equipo de personas trabajadoras realizando también difusión del documento.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados. • Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso. • Adaptación a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al 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. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Responsable de Prevención de Riesgos Laborales				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación	X				
Vigencia	X	x	x	x	x
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	

Nivel de prioridad					x
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo elaborado y aprobado por la Comisión de Seguimiento. • Difusión del protocolo al 100% de la plantilla. • N° de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo que se detectan, según tipo de acoso. • Valoración cualitativa de la resolución de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo detectados siguiendo el protocolo aprobado. 				
Recursos necesarios	Manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Canales de comunicación interna habituales. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

9.2.	Formar al equipo responsable del protocolo, encargado de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos. La formación aportará herramientas para la detección y atención de personas afectadas en un caso de acoso sexual o por razón de sexo.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados. • Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso. 				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X			X	
Vigencia	X			X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas que recibe formación sobre prevención y atención del acoso. • Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): <ul style="list-style-type: none"> ○ Valoración en puntuación media ○ Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas
Recursos necesarios	<p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>

EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista

10.1.	Revisar y seguir cuidando el uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y externos de la entidad que se generen en las nuevas ofertas en procesos de selección, contratación, en las comunicaciones externas, así como en la página web y redes sociales.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva. • Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades. • Garantizar el empleo de imágenes y comunicación no-verbal sin estereotipos de género. 				
Área/s o persona/s responsable/s	Todo el equipo				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de toda la documentación interna y publicada (página web, redes, etc.) para corregir posibles sesgos y discriminaciones de género en el lenguaje o el enfoque.
Recursos necesarios	<p>Guía para la comunicación inclusiva.</p> <p>Equipo responsable.</p>

10.2.	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el Plan de Igualdad e informar periódicamente de los avances realizados, a través de los canales de comunicación internos y externos de la entidad				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la empresa. • Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente. • Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades. 				
Departamento o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					
Indicadores seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación del Plan de Igualdad en la página web. • Enumeración de los canales de comunicación a través de los cuales se puede acceder al plan de igualdad. 				

	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de comunicaciones de los avances del Plan de Igualdad realizadas. • Difusión del Plan al 100% de la plantilla.
Recursos necesarios	<p>Canales de comunicación interna y externa habituales. Ordenador con acceso a internet. Servidor o espacio virtual de acceso común. Equipo responsable.</p>

EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

11.1.	Desarrollar actividades, campañas y talleres concretos para la reflexión, promoción de la igualdad de género, corresponsabilidad y prevención de las violencias machistas dentro del equipo.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. 				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de actividades realizadas Nº de personas que participan, según sexo. Análisis cualitativo del impacto de las actuaciones desarrolladas. Propuestas de mejora. 				
Recursos necesarios	<p>Manuales, guías didácticas, recopilaciones de actividades para trabajar en grupos.</p> <p>Materiales necesarios para desarrollar las actividades.</p> <p>Presupuesto en el caso de externalizarse.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>				

EJE 12: Violencia de género

12.1.	Difundir mediante un documento los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género. 				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X		X	
Vigencia		X		X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Documento sobre derechos laborales de las víctimas de violencia de género elaborado y entregado a la comisión de seguimiento. Difusión del documento al 100% de la plantilla. 				
Recursos necesarios	<p>Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>				

EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género

13.1.	Revisar los Planes de Prevención de Riesgos Laborales garantizando que esta revisión se realice desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras, la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en los diferentes puestos existentes; incluyendo las modificaciones necesarias y haciendo difusión de estas.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad. • Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo 				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Responsable de Prevención de Riesgos Laborales				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad	X				
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de PRL revisado con perspectiva de género • Nº y % de personas que reciben el Plan de PRL sobre el total de la plantilla. 				
Recursos necesarios	Empresa externa responsable de PRL. Equipo responsable. Plan de Prevención de Riesgos Laborales.				

IX. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación

Materiales e informáticos

- Ordenadores con acceso a internet
- Plantilla de publicación de ofertas
- Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)
- Canales de comunicación interna y externa habituales
- Manuales para el establecimiento del teletrabajo
- Aplicación para el desarrollo de formularios a la plantilla online
- Convenio Colectivo de referencia
- Herramienta – Auditoría Salarial
- Herramienta – Registro Salarial
- Aplicaciones para la explotación y visualización de datos
- Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales.
- Aplicaciones para el diseño de materiales audiovisuales de sensibilización.
- Manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Guía para la comunicación inclusiva.
- Servidor o espacio virtual de acceso común.
- Materiales para la realización de campañas y actuaciones
- Manuales, guías didácticas, recopilaciones de actividades para trabajar en grupos
- Materiales necesarios para desarrollar las actividades
- Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Humanos

- Equipo responsable de la implementación de cada una de las medidas (Consultar fichas)
- Formadores/as
- Empresa externa responsable de PRL.

Económicos

- Presupuesto y entidades financiadoras (en el caso de externalizar el desarrollo de alguna medida).

VIII. Calendario

Nº	Medida	2020		2021				2022				2023				2024	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
EJ E 1: CU LT UR A OR GA NIZ ACI ON AL Y CO MP	1.1																
	1.2																
	1.3																
	1.4																
	1.5																
	1.6																
	1.7																
	1.8																
	1.9																

RO MI SO PO R LA IG UA LD AD	1.10																	
	1.11																	
EJ E 2: SE LE CCI ÓN Y CO NT RA TA CIÓN	2.1																	
	2.2																	
	2.3																	
	2.4																	

EJ E 3: GE STI ÓN DE L TA LE NT O Y PR OM OC IÓN PR OF ESI ON AL	3.1																
	3.2																
EJ E 4:	4.1																

RE TRI BU CI ON ES																			
EJ E 5: FO RM ACI ÓN	5.1																		
	5.2																		
	5.3																		
	5.4																		
	5.5																		
EJ E 6: EJ ER CIC IO CO RR ES	6.1																		
	6.2																		
	6.3																		
	6.4																		
	6.5																		

PO NS AB LE DE LO S DE RE CH OS DE LA VID A PE RS ON AL, FA MIL IAR Y LA BO																			
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

RA L																			
EJ E 7: PR EV EN CI ÓN DE L AC OS O SE XU AL Y PO R RA ZÓ N DE	7.1																		
	7.2																		
	7.3																		
	7.4																		

SE XO																		
EJ E 8: CO MU NIC ACI ÓN	8.1																	
	8.2																	
	8.3																	
	8.4																	
	8.5																	

EJ E 9: CONDI CIONES DE TRAB AJ O	9.1																	
	9.2																	
	9.3																	
SEG UIMI ENT O DEL PLA N	Seguimiento del plan																	
EVA LUA CIÓN DEL PLA N	Evaluación intermedia																	
	Evaluación final																	

IX. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de la Fundación Diversitas.

Este sistema de control debe aportar información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se puedan encontrar durante la fase de implementación, así como el impacto de género.

Se trata, por tanto, de realizar una valoración sistemática y objetiva del impacto del Plan de Igualdad en la entidad, evaluar el cumplimiento y la pertinencia de los objetivos, las repercusiones en la plantilla y en la cultura organizacional, así como la viabilidad de las medidas establecidas en el Plan. Esta evaluación precisa de la participación de los y las agentes involucradas (Dirección, plantilla, Comisión de Igualdad, etc.), con el objeto de tener un conocimiento riguroso y fidedigno de la situación de la entidad antes y después de la implantación del Plan de Igualdad.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de su firma.

- **Seguimiento:**

La información recogida se plasmará en **informes trimestrales**. Los informes harán referencia a la situación actual de la Fundación Diversitas y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la Fundación Diversitas en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

- **Evaluación:**

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará durante dos momentos del plan:

- Evaluación intermedia, tras superar el segundo año de vigencia del plan.
- Evaluación final, dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la

Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

- **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:**

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

X. Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**

- Reunirse como mínimo cada seis meses y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- En el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

XI. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad

El seguimiento y la evaluación permitirá cumplir los siguientes objetivos:

- Describir los procesos de implementación de las acciones y medidas propuestas.
- Conocer en profundidad la implicación de las diversas áreas a nivel transversal, así como el impacto del Plan de Igualdad.
- Exponer las razones, si fuera el caso, que dificultaron o impidieron el cumplimiento de medidas.
- Proponer ideas de mejora para las actuaciones propuestas, planificadas y desarrolladas y reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.
- Medir el impacto social de género de las medidas implementadas en la empresa.
- Establecer el grado de cumplimiento del I Plan de Igualdad, teniendo un análisis claro de la documentación recogida: diagnóstico de género, fichas de análisis de acciones, informes de seguimiento, memorias de actividades, etc.

Por tanto, este documento es dinámico y flexible, al ser progresivo y estar sometido a los posibles cambios, nuevas necesidades obstáculos u oportunidades que se vayan presentando a lo largo de los cuatro años de vigencia del plan.

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en este plan (descripción de la medida, recursos, personas responsables, temporización, priorización, etc.) y en los sistemas de seguimiento y evaluación serán negociados en las reuniones de la Comisión de Igualdad, indicando en las actas los cambios acordados y aquellos que se aprueben realizar sin haber obtenido un acuerdo entre la representación de la entidad y la de las personas trabajadoras; recogiendo asimismo la justificación de estas modificaciones. Como se ha recogido anteriormente, en el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 2 de mayo de 2022.

Por parte de la representación de la entidad:

Ignacio Sanguesa Martín

Juan Ignacio Palacio Morena

Por parte de la representación de las personas trabajadoras:

Rocío Fernández Treviño

Noemí Sánchez Ginés