

■ **III PLAN DE IGUALDAD**

Fundación Diagrama Intervención Psicosocial

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	5
1.1.	Marco Normativo	5
1.2.	Contexto empresarial: Compromiso de la dirección	6
1.3.	Reconocimientos institucionales en materia de igualdad	6
1.4.	Principios rectores del plan de igualdad	7
1.5.	Partes que lo acuerdan	8
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	8
3.	DIAGNÓSTICO	8
4.	OBJETIVOS GENERALES	9
5.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
5.1.	Selección y contratación	10
5.2.	Formación	11
5.3.	Prevención del acoso sexual y razón de sexo	12
5.4.	Promoción profesional	13
5.5.	Clasificación profesional y retribuciones	14
5.6.	Infrarrepresentación	14
5.7.	Condiciones de trabajo	15
5.8.	Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral	16
5.9.	Protección a las víctimas de violencia de género	18
5.10.	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	19
5.11.	Prevención de riesgos laborales y salud laboral	20
5.12.	Auditoría retributiva	21
5.13.	Otras áreas de intervención	21
6 .	PLAN DE ACCIÓN	22
6.1.	Selección y contratación	22
6.2.	Formación	29
6.3.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	37
6.4.	Promoción profesional	47
6.5.	Clasificación Profesional	53
6.6.	Infrarrepresentación	58
6.7.	Condiciones de trabajo	62

6.8.	Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral	70
6.9.	Protección a las víctimas de violencia de género	79
6.10.	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	85
6.11.	Prevención de riesgos y salud laboral	96
6.12.	Auditoría retributiva	107
6.13.	Otras áreas de intervención	110
7.	RECURSOS Y MEDIOS	113
8.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	113
9.	PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	114
10.	PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	114
11.	CLÁUSULA FINAL	114

ANEXOS

ANEXO I.- INFORME DE CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	115
1. METODOLOGÍA	115
2. INFORMACIÓN BÁSICA DE FUNDACIÓN DIAGRAMA	116
3. INFORMACIÓN RELATIVA AL SECTOR DE ACTIVIDAD	118
4. HISTORIA Y DIMENSIÓN DE FUNDACIÓN DIAGRAMA	118
5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	119

III PLAN DE IGUALDAD

Fundación Diagrama Intervención Psicosocial

1. INTRODUCCIÓN

El III Plan de Igualdad de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial constituye una herramienta estratégica que tiene como objetivo consolidar los avances alcanzados en materia de igualdad y continuar afrontando los retos aún pendientes.

Tras la implantación del II Plan de Igualdad, la organización refuerza su compromiso de construir un entorno laboral donde la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad, más allá de un compromiso formal.

El III Plan de Igualdad se elabora a partir de un diagnóstico de situación de la plantilla, con la participación activa de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y del compromiso de la Dirección.

1.1. Marco Normativo

La igualdad entre géneros es un principio El III Plan de Igualdad, se enmarca en el conjunto de normas que regulan la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral, con especial atención a los siguientes textos normativos:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece el principio de igualdad de trato y de oportunidades, así como las obligaciones empresariales en la elaboración e implantación de planes de igualdad.
- El Real Decreto 901/2020, que regula la elaboración, registro y seguimiento de los planes de igualdad. En este Decreto, se regulan los planes de igualdad y su registro, que determina el procedimiento de negociación, contenido mínimo, diagnóstico previo y sistema de seguimiento y evaluación.

- El Real Decreto 902/2020, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En él, se establecen medidas específicas en materia de transparencia salarial, valoración de puestos de trabajo y auditoría retributiva.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, que regula el derecho a la igualdad y no discriminación en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que refuerza las garantías frente a cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que introduce medidas adicionales de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- Directivas Europeas de aplicación en el ordenamiento jurídico español, en especial:

1. Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
2. Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional.
3. Directiva (UE) 2023/970 en materia de transparencia retributiva.

- Convenios y tratados internacionales ratificados por España, como los Convenios 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, en particular el ODS 5 relativo a la igualdad de género.

Este marco normativo no solo establece obligaciones, sino que ofrece una base sólida para integrar la igualdad como una política transversal dentro de la organización.

1.2. Contexto empresarial: Compromiso de la dirección

La igualdad efectiva y real de oportunidades entre hombres y mujeres es y ha sido para la Dirección de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, una prioridad dentro del marco de su política general.

El compromiso de la Dirección junto con la implicación de la plantilla resulta esencial para alcanzar los objetivos del presente Plan de Igualdad.

Este documento debe de ser un instrumento efectivo y un factor clave para la sostenibilidad, la optimización del talento y la mejora del clima laboral.

Como se ha comentado con anterioridad, para la elaboración del III Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de situación con el objetivo de conocer la realidad y la evolución de mujeres y hombres dentro de la organización, analizando aspectos clave como: el acceso a la entidad, la contratación, las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la realización de una autoría retributiva, la prevención del acoso sexual y razón de sexo, entre otras áreas estudiadas.

Además, Fundación Diagrama manifiesta su más profundo rechazo, así como tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual y por razón de sexo, disponiendo de un protocolo específico de actuación fundamentado en los principios de confidencialidad, objetividad, transparencia y respeto a la dignidad de las personas de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.

Del mismo modo, Fundación Diagrama Intervención Psicosocial hace constar también su absoluto rechazo a cualquier comportamiento constitutivo de violencia de género y su compromiso de ayuda en el ámbito laboral a las víctimas de este tipo de violencia, participando en la iniciativa "Por una sociedad Libre de Violencia de Género" con el compromiso de la sensibilización y

contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

En reconocimiento a este trabajo, Fundación Diagrama Intervención Psicosocial ha sido distinguida con el Distintivo de Igualdad en la Empresa, otorgado por el Ministerio de Igualdad, reflejo del compromiso sostenido de la organización con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Por todo lo expuesto, el presente Plan, nace con vocación de ser una herramienta efectiva y operativa de trabajo que continúe garantizando y ampliando los avances conseguidos en materia de igualdad.

1.3. Reconocimientos institucionales en materia de igualdad

Fundación Diagrama Intervención Psicosocial, ha obtenido diversos distintivos oficiales que acreditan las buenas prácticas desarrolladas en esta materia.

Los reconocimientos obtenidos durante la vigencia del II Plan de Igualdad han sido:

- Distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE), otorgado por el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España. En reconocimiento a las políticas y buenas prácticas implantadas en materia de igualdad de género en el ámbito laboral.
- Distintivo de Igualdad en la Empresa de la Región de Murcia (DIERM), otorgado por la Consejería de Mujer, Igualdad, LGTBI, Familias y Política Social de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Este reconocimiento, distingue a las entidades que destacan por sus buenas prácticas en igualdad
- Sello "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats" de la Generalitat Valenciana, regulado por la Orden 18/2010 de 18 de agosto. Se concede a las empresas que implantan planes de igualdad con calidad y rigor técnico en la Comunidad Valenciana.
- Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad (MAEI). Este distintivo, reconoce a entidades con actuaciones en igualdad de género en el ámbito andaluz.

1.4. Principios rectores del plan de igualdad

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

Principio de Igualdad de trato y oportunidades

Este principio es el eje central del plan. Garantiza que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso, desarrollo y permanencia en el empleo, independientemente de su sexo, orientación sexual, identidad de género, etc.

Principio de no discriminación directa e indirecta por razón de sexo

Implica prevenir y actuar ante cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, especialmente en ámbitos como contratación, formación, promoción, retribución, y conciliación.

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

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

Principio de prohibición del acoso sexual y razón de sexo

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Principio de indemnidad frente a represalias

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

Principio de transparencia retributiva

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

Principio de transversalidad de las políticas de género

El enfoque de género debe incorporarse en todos los ámbitos de la gestión de la entidad.

Principio transparencia retributiva

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

1.5. Partes que lo acuerdan

Los principios rectores de este Plan de Las partes legitimadas firmantes de este acuerdo, en cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable, han negociado bajo el principio de buena fe en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial y han acordado el presente Plan de Igualdad como instrumento para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

Por Fundación Diagrama Intervención Psicosocial:

- D^a. Vanesa Rael González.
- D. Manuel Mosquera León.
- D^a. Carla Navarro Sala.
- D. Fernando López Vidal.
- D^a Eva Castejón Martínez
- D. Francisco Germán Ramírez Bueno.

Por la parte social:

Por el Sindicato CCOO:

- D^a. Carmen Amaya Sotos Tarancón.
- D^a. María José Gómez Camacho.
- D^a Ángela María Díaz Vallerias

Por el Sindicato UGT:

- D^a. Lidia Contreras Olmedo.
- D^a. Noelia Pérez Moreno.
- D^a. Mireya Gómez Encinas
- D^a Dolores Candelaria Sánchez Ruiz (Asesora)

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

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

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

Se establece una duración del Plan de Igualdad de cuatro años, desde el día 1 de julio de 2025 hasta el día 30 de junio de 2029, por acuerdo de las partes suscriptoras.

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

3. DIAGNÓSTICO

Se incorpora al presente documento como Anexo I el Informe de conclusiones del Diagnóstico que incluye al final las conclusiones derivadas de la auditoría retributiva del Plan de Igualdad.

4. OBJETIVOS GENERALES

- 1° Dar cumplimiento el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como del resto de normativa vigente en materia de igualdad.

- 2° Integrar el principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres como eje transversal en la cultura organizativa garantizando el desarrollo de su actividad en el cumplimiento del mismo

- 3° Sensibilizar y garantizar la formación continua de toda la plantilla sobre la importancia del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres.

- 4° Garantizar procesos de selección, promoción y desarrollo profesional basados en criterios de mérito, capacidad, igualdad y objetividad, eliminando cualquier sesgo de género.

- 5° Mejorar la representación de la mujer en los puestos en los que se mantiene la infrarrepresentación, especialmente en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones, incorporando el liderazgo femenino en los equipos.

- 6° Velar por la igualdad retributiva, garantizando el cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y el Real Decreto 6/2019 Y otras normativas vigentes.

- 7° Establecer entornos de trabajo igualitarios, transparentes y corresponsables, donde mujeres y hombres puedan ejercer sus derechos laborales y familiares en condiciones de igualdad, facilitando el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional.

- 8° Impulsar medidas eficaces de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que garanticen los derechos de las personas trabajadoras de la Fundación.

- 9° Prevenir y actuar frente a cualquier manifestación de acoso sexual y por razón de sexo, dotando a la organización de un protocolo específico claro, ágil y eficaz de actuación, con garantías de confidencialidad, protección y sanción.

- 10° Velar por la salud de las personas trabajadoras incorporando en la política de prevención de riesgos laborales de la Fundación con perspectiva de género.

- 11° Apoyar de forma activa a las mujeres víctimas de violencia de género, promoviendo medidas de protección y conciliación, y mejorando las condiciones laborales de estas trabajadoras conforme a la legislación vigente.

- 12° Incorporar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en todos los documentos, comunicaciones y actuaciones internas y externas de la entidad.

- 13° Mejorar los canales de comunicación interna asegurando su accesibilidad y transparencia a toda la plantilla, incorporando mensajes claros que reflejen el compromiso institucional con la igualdad de género y facilitando información sobre los protocolos y recursos disponibles.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Selección y contratación

1°	Formar al personal de selección para el desarrollo de procesos de selección libres de sesgos de género, basados en los principios de mérito, capacidad, objetividad e igualdad de oportunidades.	M.1. Formar y sensibilizar a las personas que intervienen en procesos de selección
2°	Utilizar lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones relacionadas con los procesos de selección.	M.2. Utilizar el lenguaje neutro e inclusivo en todas las ofertas de empleo.
3°	Desarrollar documentos estandarizados que eviten cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los procesos de selección.	<p>M.3. Diseñar un guion con pautas e ítems dirigido a la persona entrevistadora, con el objetivo de garantizar la realización de entrevistas conforme a principios de igualdad y no discriminación, libres de sesgos de género y con pautas concretas sobre preguntas respetuosas con la materia.</p> <p>M.4. Difusión y recordatorio al personal que interviene en los procesos de selección del documento de “buenas prácticas en selección”.</p> <p>M.5. Incorporar al plan de acogida una encuesta de entrada dirigida a las personas recién incorporadas, con el objetivo de recabar información cualitativa y cuantitativa sobre su experiencia durante el proceso de selección.</p>
4°	Establecer mecanismos evaluativos para la identificación de diferencias entre los sexos en los procesos de selección y en la tipología de contratación.	<p>M.6 Promoción de un mecanismo evaluativo para extraer datos relativos a los procesos de selección.</p> <p>M.7. Realización de un estudio anual sobre la evolución del porcentaje de mujeres con contratos fijos y temporales, así como la duración media de sus contratos de interinidad</p>

2. Formación

5°	Incluir contenidos sobre igualdad de género y prevención del acoso en los planes de formación.	<p>M.8. Realizar una propuesta anual de cursos de formación en materia de igualdad</p> <p>M.9. Planificar formación en igualdad y prevención de acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla</p> <p>M.10. Formación continua y específica en materia de igualdad para equipos Directivos nacionales, Territoriales, Equipos Directivos de Centros. Así como miembros del Comité Intercentros, Secciones Sindicales y Responsables en Comisiones Delegadas</p> <p>M.11. Garantizar la formación en materia de igualdad en el Plan de acogida de la entidad</p>
6°	Asegurar la igualdad de acceso a la formación continua, interna y externa, para mujeres y hombres.	M.12. Campaña informativa sobre los tipos de formación, PIF e información relativa al acceso a la formación en situación de suspensión de contrato
7°	Desagregar por sexo los datos de participación y evaluación de las acciones formativas.	M.13. Estudio detallado sobre el perfil de las personas que reciben formación para garantizar que la oferta se extiende a toda la plantilla sin discriminación por razón de sexo alguna.
8°	Incluir la perspectiva de género en la elaboración del plan anual de formación así como en la evaluación de la formación	<p>M.14. Elaboración de un documento de apoyo dirigido a la Comisión de Formación, que incluya ítems y recomendaciones para integrar la perspectiva de género en el análisis de necesidades formativas y en la elaboración del plan anual de formación.</p> <p>M.15. Incluir en la evaluación del cuestionario de necesidades formativas la valoración de la perspectiva de género</p>

3. Prevención del acoso sexual y razón de sexo

9°	Actualizar el protocolo de forma clara y eficaz frente al acoso sexual y por razón de sexo	M.16. Revisión y actualización del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo en el seno de la Comisión de Igualdad y por acuerdo de todas las partes. M.17. Ampliar el número de personas que participan en la CAAS
10°	Sensibilizar a la plantilla sobre el acoso y sus consecuencias a través de formación y campañas internas.	M.18. Formación continua en prevención del acoso sexual y razón de sexo para todas las personas que componen la CASS y la Comisión de Igualdad, así como el área de gestión de personas. M.19. Formación continua y específica para los equipos de Dirección Nacional, Territoriales, Coordinación y Dirección de centros. M.20. Difusión a la plantilla del Protocolo de Acoso sexual y razón de sexo
11°	Establecer medidas de protección y acompañamiento para víctimas y personas implicadas durante el proceso.	M.21. Búsqueda de mecanismos de seguimiento de la evolución de los expedientes de acoso sexual y por razón de sexo para garantizar la no concurrencia de represalia alguna vinculada a los mismos M.22. Introducir un complemento salarial para que la víctima de acoso sexual no sufra perjuicio salarial en los casos de IT derivada del acoso sexual M.23. Creación de una circunstancia agravante específica en materia disciplinaria y sancionadora en supuestos de acoso laboral ambiental con origen en un expediente de Acoso Sexual previo. M.24. Informar a las personas denunciantes del servicio de atención psicológica gratuito puesto a su disposición.
12°	Prevención y protección ante el acoso sexual y por razón de sexo entre personas de plantilla y personas usuarias	M.25. Negociación de un procedimiento de protección para las personas trabajadoras frente a situaciones de violencia sexual ejercida por personas ajenas al servicio

4. Promoción profesional

13°	Formar al personal responsable de los procesos de promoción para que estén libres de sesgos de género y se basen en los principios de mérito, capacidad, objetividad e igualdad de oportunidades.	M.26. Formación continua y específica a todas aquellas personas que participan en procesos de libre designación y en toma de decisiones sobre promoción.
14°	Reconocer la formación en igualdad como un criterio valorable en los procesos de promociones y vacantes	M.27. Instar a la Comisión de Promociones y Vacantes a revisar los criterios del procedimiento con el fin de integrar como nuevo criterio diferenciador: Formación en igualdad
15°	Fomentar la representación femenina en puestos de responsabilidad	M.28. Fomentar en la medida de lo posible que la representación femenina en los puestos de libre designación reflejen el 40% de hombres y 60% de mujeres
16°	Establecer mecanismos de evaluación de la evolución de los datos desagregado por sexos en los procesos de promoción.	M.29. Control del dato de representación femenina en puestos de libre designación M.30. Inclusión de un ítem en la solicitud vinculada al procedimiento de vacantes de la entidad que permita registrar y conocer aquellas vacantes que suponen una promoción profesional
17°	Promover la promoción profesional en la cobertura de puestos temporales de larga duración.	M.31. Fomentar el acceso a cobertura de puestos temporales de larga duración al personal ya contratado.

5. Clasificación profesional y retribuciones

18°	Garantizar el uso del lenguaje neutro e inclusivo en la categorización de la clasificación profesional.	M.32. Revisión de la documentación para garantizar el uso del lenguaje neutro e inclusivo en las denominaciones de clasificación profesional
19°	Facilitar el estudio de las diferencias entre sexos en la clasificación profesional	M.33. Descripción de puestos de trabajo de forma completa, características y funciones
20°	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajos de igual valor.	M.34. Registro salarial anual
		M.35. Control de la brecha salarial entre hombres y mujeres
		M.36. Realizar un análisis detallado del origen, naturaleza y criterios de aplicación de los complementos salariales no contemplados en convenio que generen diferencias salariales entre hombres y mujeres

6. Infrarrepresentación

21°	Promover el aumento de la participación de las mujeres en los Órganos y Comités.	M.37. Formación en igualdad a todas las personas miembros del Comité de Relaciones Laborales, y de todas las Comisiones Delegadas del mismo
		M.38. Trabajar para asegurar la participación femenina en todos los órganos y Comités de toma de decisiones, de la entidad o de la entidad con las organizaciones sindicales, órganos de Relaciones Laborales, velando por asegurar la presencia y participación femenina en todos ellos
22°	Evaluar de manera continua la evolución de los datos de infrarrepresentación.	M.39. Control de los datos anuales del nivel de representación
23°	Reducir la infrarrepresentación femenina en aquellos grupos profesionales o puestos de trabajo donde se encuentren infrarrepresentadas	M.40. Fomentar sinergias con organismos, entidades, asociaciones, empresas que puedan remitir CV de mujeres en aquellos sectores profesionales donde se encuentren infrarrepresentadas (Servicios de empleo, otras entidades sin ánimo de lucro, etc.).

7. Condiciones de trabajo

24°	Estudiar las condiciones laborales para detectar posibles desigualdades por razón de sexo	<p>M.41. Continuar con el análisis de los indicadores anuales sobre la composición de la plantilla, y la comparativa con el año/s anteriores desagregados por sexo, donde se establezca la modalidad contractual, tipo de jornada y centro.</p> <p>M.42. Realizar un informe anual sobre la antigüedad de la plantilla desagregada por sexo, estableciendo antigüedad media y comparativa con años anteriores.</p> <p>M.43. Analizar los datos de nocturnidad para valorar si hay diferencias de género</p>
25°	Promover una distribución de trabajo equitativa entre los sexos y no estigmatizada	M.44. Procurar en la medida de lo posible, la distribución del trabajo de forma equitativa y no estigmatizada en los centros de trabajo, vinculados a la tendencia de trabajar las mujeres con niñas y los hombres con niños
26°	Implementar mecanismos para una mejora de las condiciones de trabajo	<p>M.45. Fomentar en la medida de lo posible el incremento de jornada de plantilla de tiempo parcial a tiempo completo</p> <p>M.46. Trabajar para buscar mecanismos para obtener el registro unificado de todas las medidas de movilidad funcional y geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo e inaplicaciones de convenio</p> <p>M.47. Estudio e implantación del trabajo a distancia y teletrabajo dentro de la entidad de menos de un 30%</p> <p>M.48. Estudio e implantación del trabajo a distancia y teletrabajo dentro de la entidad de más de un 30%</p>

8. Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral

27°	Estudiar el uso equitativo de los permisos y medidas de conciliación entre mujeres y hombres	M.49. Búsqueda de mecanismos que nos permitan tener un registro de seguimiento centralizado de datos con los derechos de conciliación solicitados y concedidos
28°	Ampliar las medidas legales de conciliación para facilitar su uso efectivo	<p>M.50. Licencia retribuida no acumulable a otras existentes en el convenio colectivo que resulte de aplicación a cada persona trabajadora de 12 horas anuales (distribuidas en dos periodos máximos de 6 horas en cada semestre natural) para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asistencia médica propia - Acompañamiento médico de familiares de primer grado de consanguinidad, afinidad, cónyuge o pareja de hecho - Reuniones, citas o eventos derivados de la trayectoria escolar de hijas/os menores a cargo en etapa escolar - Acompañamiento a procesos judiciales a hijos/as menores a cargo y personas sobre las que se ostente la guarda de hecho o curatela <p>Para el caso de los puestos de trabajo a los que resulte de aplicación un convenio colectivo que no disponga de licencia para estos fines</p> <hr/> <p>M.51. Excedencia voluntaria de duración no superior a cuatro meses para conciliación de la vida personal y familiar en aquellos puestos de trabajo a los que resulte de aplicación convenios colectivos en los que no exista</p> <hr/> <p>M.52. Licencia retribuida no acumulable a otras existentes en el convenio colectivo que resulte de aplicación a cada persona trabajadora de 10 horas anuales (distribuidas en dos periodos máximos de 5 horas en cada semestre natural) de trabajo por cuatrimestre para acudir a terapias de hijos e hijas menores de edad con necesidades educativas especiales, diversidad funcional y/o que tenga reconocida alguna discapacidad</p> <hr/> <p>M.53. Facilitar la libre permuta para aquellos convenios donde no esté regulada de manera específica, se permitirá la solicitud de dichas permutas, cuya denegación deberá fundamentarse en motivos organizativos justificados, sin ningún tipo de discriminación por sexo.</p>

		<p>M.54. Se ampliará la reducción de jornada por cuidado de hijos/as hasta el límite de 16 años de edad del/de la menor, si bien la concreción horaria de dicha reducción (entre los 14 y los 16 años de la persona menor) no perjudicará la organización del servicio y se valorará su concesión tras la resolución del resto de concreciones horarias solicitadas conforme al procedimiento establecido en Fundación Diagrama.</p>
		<p>M.55. Facilitar la concreción horaria de familias monoparentales o monomarentales y de trabajadoras víctimas de violencia de género con hijos/as o menores de edad o en acogimiento familiar</p>
		<p>M.56. En caso de licencia por urgencia o fuerza mayor de carácter familiar, cuando la situación de urgencia esté vinculada a un hijo/a menor de edad, se podrá extender la duración del permiso a todo el tiempo que reste a la persona trabajadora hasta terminar su turno de trabajo, siempre que quede acreditada la necesidad de cuidado del menor como consecuencia de dicha situación de urgencia.</p>
<p>29°</p>	<p>Fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</p>	<p>M.57. Realizar campañas informativas sobre los derechos de las personas trabajadoras en materia de conciliación y corresponsabilidad (23 de marzo)</p>

9. Protección a las víctimas de violencia de género

30°	Poner en conocimiento de la plantilla los derechos de las víctimas de violencia de género y las mejoras implantadas en el Plan de Igualdad de la entidad	M.58. Actualización (si lo requiere) y difusión de la guía de derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y del correo establecido como referencia para las trabajadoras que lo necesiten puedan asesorarse
31°	Establecer medidas adicionales específicas de protección, apoyo y flexibilidad laboral para trabajadoras víctimas de violencia de género	<p>M.59. Se incrementarán en seis meses el derecho de las trabajadoras víctimas de violencia de género a suspender su contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo y categoría</p> <p>M.60. Derecho al cambio de turno o movilidad geográfica de mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género</p> <p>M.61. Flexibilización inicio y finalización de jornada para trabajadoras que hayan sido víctimas de violencia de género.</p> <p>M.62. Permiso retribuido de 15 horas anuales para realizar trámites administrativos y gestiones relacionados con su condición de víctima (proceso judicial, tramitación de documentación, etc.).</p> <p>M.63. Permiso retribuido de 15 horas anuales para asistir a sesiones terapéuticas</p>

10. Comunicación, lenguaje e imagen no sexista

32°	Asegurar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en todos los documentos, canales y soportes de comunicación	<p>M.64. Revisión de la página web, portales y cualquier documento para adaptarlo al lenguaje inclusivo e imagen no sexista</p> <p>M.65. Difusión de la guía de lenguaje inclusivo e imagen no sexista</p> <p>M.66. Mantenimiento del uso de lenguaje inclusivo e imagen no sexista en la Entidad.</p>
33°	Revisar la imagen institucional y los materiales divulgativos en materia de igualdad de género de forma que sean claros y accesibles	M.67. Actualizar el apartado de la sección Igualdad en la página web de la Fundación.
34°	Formar al personal de comunicación en materia de igualdad de género	M.68. Garantizar que el personal de comunicación tenga formación en lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.
35°	Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad	<p>M.69. Actos y/o acciones conmemorativas los días 8 de marzo y 25 de noviembre</p> <p>M.70. Realizar campaña específica del nuevo plan de igualdad, dirigida al total de la plantilla, dando difusión al III Plan de Igualdad y al Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.</p> <p>M.71. Elaboración de una encuesta anual sobre la opinión de la plantilla en relación al III Plan de Igualdad</p> <p>M.72. Incluir píldoras informativas de forma trimestral en materia de igualdad y buenas prácticas en la Newsletter de la entidad</p> <p>M.73. Inclusión de forma periódica de una sección en la Newsletter: "Experiencias profesionales"</p> <p>M.74. Creación de un espacio "Rincón de igualdad" en los centros de trabajo o recursos</p>

11. Prevención de riesgos laborales y salud laboral

<p>36°</p>	<p>Incorporar la perspectiva de género en la prevención y salud laboral</p>	<p>M.75. Incluir en el Portal Personal de Fundación Diagrama el documento de Política de Prevención de Riesgos Laborales de la entidad de forma que este accesible y visible para todo el personal</p> <hr/> <p>M.76. Introducir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos, riesgos psicosociales, siniestralidad y vigilancia de la salud</p> <hr/> <p>M.77. Instar a los Comités de Salud Laboral y a los grupos de trabajo creados al efecto a realizar el análisis de los resultados de las evaluaciones de riesgos y riesgos psicosociales incorporando la perspectiva de género.</p>
<p>37°</p>	<p>Formar al personal de Prevención de Riesgos Laborales en materia de igualdad de género</p>	<p>M.78. Formación continua en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género y salud femenina a las técnicas y técnicos de prevención de riesgos del servicio de prevención mancomunada de Fundación Diagrama, como también a las delegadas/os y personas responsables de PRL de la Fundación.</p>
<p>38°</p>	<p>Proteger las necesidades específicas de salud de las mujeres</p>	<p>M.79. Revisión de las fichas de puestos de trabajo para actualizar la información referente a las consideraciones para el riesgo por embarazo.</p> <hr/> <p>M.80. Elaborar un documento de recomendaciones basado en las directrices establecidas por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, relacionado con los factores de riesgos y riesgos psicosociales que puedan afectar la salud de la trabajadora embarazada, en periodo de lactancia o de parto reciente, así como la salud de su hijo/a y menopausia.</p> <hr/> <p>M.81. Registro de datos desagregado por sexo respecto a los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales.</p> <hr/> <p>M.82. Realización de un estudio con el objetivo de que en puestos de trabajo que no requieran atención directa de personas usuarias y cuya naturaleza lo permita, permitir el teletrabajo a mujeres embarazadas a partir de la semana 28</p>

		M.83. Se facilitarán espacios y medios apropiados en los centros de trabajo para la lactancia que cumplan con el reglamento y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
		M.84. Licencia retribuida de dos días por asistencia médica en procedimientos de reproducción asistida
39°	Realizar estudios que permitan identificar y evaluar las diferencias por sexo en la salud laboral	M.85. Análisis de IT desagregado por puestos de trabajo y edad

12. Auditoría retributiva

40°	Garantizar la transparencia retributiva en la entidad garantizando también la misma remuneración a trabajos de igual valor	M.86. Realización de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT).
		M.87. Análisis de la valoración de puestos de trabajo
41°	Garantizar la transparencia retributiva en los términos del RD 902/2020	M.88. Continuar trabajando y dando de forma clara y precisa toda la información exigida a la RLPT

13. Otras áreas de intervención

42°	Potenciar el compromiso de la entidad con la Igualdad	M.89. Designación de una persona responsable en materia de igualdad dentro de la entidad
		M.90. Designación de una persona responsable en materia de igualdad por la parte social
		M.91. Continuar con la difusión del correo específico para recoger sugerencias, peticiones o reclamaciones en relación con el plan de igualdad y las políticas de igualdad en la entidad.

6 . PLAN DE ACCIÓN

1. Selección y contratación

Área de actuación	Selección y contratación
Nº:	1
Medida	Formar y sensibilizar a las personas que intervienen en procesos de selección
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del Plan • Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Formación al personal encargado de la Selección en materias de igualdad, objetivos del plan y principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección. Se garantizará que esta información la reciban las personas que se incorporen durante la vigencia del plan, así como aquellas que no hayan recibido dicha formación Será necesario que estas personas reciban formación básica en materia de igualdad y sesgos inconscientes (se relaciona con la medida 3 del plan LGTBIQ+)
Indicador de evolución	Dar cuenta anualmente a la Comisión de Igualdad de las personas que han recibido la formación.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Formación • Comisión Delegada de Formación del Comité de RRL • Departamento de Relaciones laborales
Ámbito de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> • Responsables de recursos y coordinación • Área de Gestión de Personas • Departamento de selección
Objetivo específico	1. Formar al personal de selección para el desarrollo de procesos de selección libres de sesgos de género, basados en los principios de mérito, capacidad, objetividad e igualdad de oportunidades.

Área de actuación	Selección y contratación
N°:	2
Medida	Utilizar el lenguaje neutro e inclusivo en todas las ofertas de empleo.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del Plan • Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Semestral
Metodología	Se deberán revisar las ofertas de empleo de modo que se garantice el lenguaje inclusivo o neutro. Comprobando los adjetivos utilizados y los mensajes lanzados en dichas ofertas con el fin de no dar lugar a mensajes que impliquen sesgos inconscientes.
Indicador de evolución	Envío de un muestreo aleatoria de las ofertas publicadas a la Comisión de Igualdad.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Selección • Responsables de recursos y/o coordinación de estos • Departamento de Relaciones laborales
Ámbito de aplicación	Personas de nuevo ingreso en la entidad
Objetivo específico	2. Utilizar lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones relacionadas con los procesos de selección.

Área de actuación	Selección y contratación
N°:	3
Medida	Diseñar un guion con pautas e ítems dirigido a la persona entrevistadora, con el objetivo de garantizar la realización de entrevistas conforme a principios de igualdad y no discriminación, libres de sesgos de género y con pautas concretas sobre preguntas respetuosas con la materia.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Primer semestre 2026 Fin: Durante toda la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	<p>Este documento, se va a diseñar con el objetivo de contar con una herramienta de trabajo que sirva de apoyo para llevar a cabo la entrevista de selección. De manera que, esta incorpore la información necesaria, relevante y objetiva para el puesto de trabajo basada en principios no discriminatorios, sin sesgos de género incorporando directrices específicas para la formulación de preguntas respetuosas, inclusivas y adecuadas al contenido de la entrevista. Incorporando ítems, que evalúen la sensibilización y conocimientos en materia de igualdad</p> <p>Algunas de las pautas que deberán introducirse son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Preferencias en la contratación del sexo infrarrepresentado por puesto de trabajo, incrementando la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas Preferencias en la contratación de mujeres en contratos indefinidos e interinidades de mayor duración. Priorizar el acceso de las mujeres a los puestos ofertados a jornada completa. Ante la existencia de ofertas de trabajo a jornada completa y a media jornada las mujeres tendrán preferencia en el acceso a jornada completa
Indicador de evolución	Guion de pautas e ítems
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Selección Área de Gestión de Personas Responsable de Igualdad
Ámbito de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> Personas de nuevo ingreso en la entidad Mujeres de nuevo ingreso
Objetivo específico	3. Desarrollar documentos estandarizados que eviten cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los procesos de selección.

Área de actuación	Selección y contratación
Nº:	4
Medida	Difusión y recordatorio al personal que interviene en los procesos de selección del documento de "buenas prácticas en selección".
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: 2026 • Fin: Durante toda la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	<p>Dar difusión del documento trabajado en el II Plan de Igualdad de la Entidad "Buenas prácticas en selección". Establecer recordatorios periódicos para continuar trabajando en la sensibilización y la selección inclusiva e igualitaria. En el mismo recordatorio, se añadirá los datos de infrarrepresentación actualizados. Incluir recomendaciones como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preferencias en la contratación del sexo infrarrepresentado por puesto de trabajo, incrementando la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas • Preferencias en la contratación de mujeres en contratos indefinidos e interinidades de mayor duración. • Priorizar el acceso de las mujeres a los puestos ofertados a jornada completa. Ante la existencia de ofertas de trabajo a jornada completa y a media jornada las mujeres tendrán preferencia en el acceso a jornada completa
Indicador de evolución	<ul style="list-style-type: none"> • Se trasladará las comunicaciones realizadas a la comisión de Igualdad • Encuesta anual dirigida a las direcciones con el fin de obtener información relativa a las recomendaciones incluidas en el documento de Buenas prácticas.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Selección • Área de Gestión de Personas • Responsable de Igualdad
Ámbito de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> • Personal que interviene en procesos de selección • Dirección territorial • Dirección de centros y/o recursos
Objetivo específico	3. Desarrollar documentos estandarizados que eviten cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los procesos de selección.

Área de actuación	Selección y contratación
N°:	5
Medida	Incorporar al plan de acogida una encuesta de entrada dirigida a las personas recién incorporadas, con el objetivo de recabar información cualitativa y cuantitativa sobre su experiencia durante el proceso de selección.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Segundo semestre 2026 Fin: Durante la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	<p>El objetivo de la siguiente medida es recabar información cualitativa y cuantitativa sobre la experiencia durante el proceso de selección del personal de nuevo ingreso.</p> <p>Esta encuesta permitirá evaluar la percepción del proceso desde una perspectiva de igualdad, y podremos verificar la aplicación de los ítems establecidos en materia de selección inclusiva y no discriminatoria.</p>
Indicador de evolución	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de personas incorporadas que han respondido la encuesta de entrada sobre el proceso de selección Informe anual sobre las respuestas de la encuesta de entrada
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Selección Área de Gestión de Personas Responsable de Igualdad Dirección territorial Dirección de centros y programas
Ámbito de aplicación	Personas de nuevo ingreso
Objetivo específico	3 Desarrollar documentos estandarizados que eviten cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los procesos de selección.

Área de actuación	Selección y contratación
Nº:	6
Medida	Promoción de un mecanismo evaluativo para extraer datos relativos a los procesos de selección.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Segundo semestre 2026 Fin: Durante la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Una vez finalizado el proceso de selección se informará a las personas responsables que tienen disponible una encuesta en la que se recogerán datos referidos al nº de personas candidatas por sexo, criterio que determina la elección, si el puesto se encuentra infrarrepresentado, entre otras variables que puedan considerarse relevantes, con el objetivo de poder extraer datos relativos al proceso de selección
Indicador de evolución	Datos anuales extraídos de las encuestas
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Selección Área de Gestión de Personas Dirección territorial Dirección de centros y programas
Ámbito de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> Personas de nuevo ingreso en la entidad Mujeres de nuevo ingreso
Objetivo específico	4. Establecer mecanismos evaluativos para la identificación de diferencias entre los sexos en los procesos de selección y en la tipología de contratación.

Área de actuación	Selección y contratación
N°:	7
Medida	Realización de un estudio anual sobre la evolución del porcentaje de mujeres con contratos fijos y temporales, así como la duración media de sus contratos de interinidad
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: 2026 Fin: Durante la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Analizar anualmente la evolución de las condiciones de contratación de las mujeres en la organización, con especial atención a la tipología contractual (fija o temporal) y a la duración de los contratos de interinidad. El objetivo es ahondar en el estudio de la estabilidad laboral.
Indicador de evolución	Estudio anual de la evolución del dato de mujeres con contratos fijos/temporales y duración de sus interinidades
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Administración de Personal Departamento de Relaciones Laborales Responsable de igualdad de la Fundación
Ámbito de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> Personas de nuevo ingreso en la entidad Mujeres de nuevo ingreso
Objetivo específico	4. Establecer mecanismos evaluativos para la identificación de diferencias entre los sexos en los procesos de selección y en la tipología de contratación.

2. Formación

Área de actuación	Formación
Nº:	8
Medida	Realizar una propuesta anual de cursos de formación en materia de igualdad
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none">• Inicio: Enero 2026• Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	La Comisión de Igualdad participará en la elaboración del Plan de Formación y se encargará de elaborar un catálogo de cursos de formación relacionados con las materias propias del Plan de igualdad a fin de que sean tenidos en consideración por la Comisión de Formación en la elaboración del Plan de Formación
Indicador de evolución	Informe anual con los cursos en materia de igualdad seleccionados y enviados a la Comisión de Formación
Responsable	<ul style="list-style-type: none">• Responsable de igualdad• Comisión delegada de igualdad del Comité de RRLL
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	5. Incluir contenidos sobre igualdad de género y prevención del acoso en los planes de formación.

Área de actuación	Formación
N°:	9
Medida	Planificar formación en igualdad y prevención de acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Aprobación del Plan Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Continuar con el objetivo de formar a la plantilla en formación básica sobre igualdad y acoso sexual y razón de sexo. Se calendarizará la difusión de este curso de forma trimestral en la que se realizará una comunicación específica del curso con el objetivo de que toda la plantilla tenga conocimiento del curso y pueda realizarlo.
Indicador de evolución	Informe semestral de las personas desagregadas por sexo que han recibido dicha formación
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Formación Responsable de igualdad Comisión Delegada de Formación del Comité de RRLL
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	5. Incluir contenidos sobre igualdad de género y prevención del acoso en los planes de formación.

Área de actuación	Formación
N°:	10
Medida	Formación continua y específica en materia de igualdad para equipos Directivos nacionales, Territoriales, Equipos Directivos de Centros. Así como miembros del Comité Intercentros, Secciones Sindicales y Responsables en Comisiones Delegadas
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del Plan • Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Anualmente, se hará revisión del dato de las personas que tienen el curso y las que no. El objetivo de esta medida es que todas las personas que ocupan un puesto de dirección o forman parte del comité Intercentros de relaciones laborales, así como de sus comisiones delegadas estén formados y sensibilizados con la igualdad, el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Indicador de evolución	De forma anual, se enviará un informe con el nº de personas que han recibido la formación
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Formación • Comisión de Formación del Comité de RRL • Responsable de igualdad • Área de Gestión de Personas
Ámbito de aplicación	Equipos Directivos nacionales, Territoriales, Equipos Directivos de Centros. Así como miembros del Comité Intercentros, Secciones Sindicales y Responsables en Comisiones Delegadas
Objetivo específico	5. Incluir contenidos sobre igualdad de género y prevención del acoso en los planes de formación.

Área de actuación	Formación
N°:	11
Medida	Garantizar la formación en materia de igualdad en el Plan de acogida de la entidad
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del Plan • Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Con el objeto de sensibilizar y formar a las nuevas incorporaciones, se mantiene el curso de igualdad en el que se incluyen nociones básicas sobre la igualdad de género y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como las políticas de igualdad en la fundación y la documentación existente relacionada con este ámbito
Indicador de evolución	Se informará anualmente del número de personas desagregadas por sexos y por puestos de trabajo que han accedido a esta formación
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Formación • Responsables de igualdad • Comisión Delegada de Formación del Comité de RRL
Ámbito de aplicación	Todo el personal de nuevo ingreso de la entidad
Objetivo específico	5. Incluir contenidos sobre igualdad de género y prevención del acoso en los planes de formación.

Área de actuación	Formación
N°:	12
Medida	Campaña informativa sobre los tipos de formación, PIF e información relativa al acceso a la formación en situación de suspensión de contrato
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Septiembre 2026 Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	<p>Se calendarizarán comunicaciones referentes a:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tipos de formación, incluidos los cursos individuales de formación PIF Acceso a la formación en situación de suspensión de contrato por causas como la maternidad, paternidad, lactancia, días de asuntos propios, etc conforme a lo establecido en la normativa <p>Estas comunicaciones se publicarán en tabloneros de anuncios de recursos o centros, y además, de en el Portal Personal.</p>
Indicador de evolución	Comunicaciones realizadas y documentación que se ha difundido
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de igualdad Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL Comisión Delegada de Formación del Comité de RRLL
Ámbito de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> Todo el personal de la entidad Mujeres que van a recibir formación en la entidad
Objetivo específico	6. Asegurar la igualdad de acceso a la formación continua, interna y externa, para mujeres y hombres.

Área de actuación	Formación
N°:	13
Medida	Estudio detallado sobre el perfil de las personas que reciben formación para garantizar que la oferta se extiende a toda la plantilla sin discriminación por razón de sexo alguna.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: 01/06/2026 Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Semestral
Metodología	Se realizará un estudio detallado de la formación impartida por nivel jerárquico, y puesto de trabajo con el objetivo de detectar y corregir posibles desigualdades de género en el acceso a la formación dentro de la organización, asegurando que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de participación en la formación.
Indicador de evolución	Se presentará el informe en el primer semestre de 2026
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsables de igualdad Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRL Comisión Delegada de Formación del Comité de RRL
Ámbito de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> Todo el personal de la entidad Mujeres que van a recibir formación en la entidad
Objetivo específico	7. Desagregar por sexo los datos de participación y evaluación de las acciones formativas.

Área de actuación	Formación
Nº:	14
Medida	Elaboración de un documento de apoyo dirigido a la Comisión de Formación, que incluya ítems y recomendaciones para integrar la perspectiva de género en el análisis de necesidades formativas y en la elaboración del plan anual de formación.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Segundo semestre 2026 Fin: Durante la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	<p>El objetivo de esta medida es incorporar de manera sistemática la perspectiva de género en la planificación y diseño de las acciones formativas de la organización. Para ello, se va a elaborar este documento, de tal forma que la Comisión de Formación cuente con herramientas y criterios concretos que le permitan diseñar un plan anual de formación que responda a las diferentes necesidades de mujeres y hombres en el entorno laboral.</p> <p>Trascurrido el año de aplicación del Plan anual, se valorará realizar una valoración para ver hasta qué punto se ha conseguido trabajar bajo la perspectiva de género.</p>
Indicador de evolución	<ul style="list-style-type: none"> Documento realizado con recomendaciones e ítems para integrar la perspectiva de género Revisión anual del grado de implantación
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de igualdad Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL Comisión Delegada de Formación del Comité de RRLL
Ámbito de aplicación	Comisión delegada de formación
Objetivo específico	8. Incluir la perspectiva de género en la elaboración del plan anual de formación así como en la evaluación de la formación

Área de actuación	Formación
Nº:	15
Medida	Incluir en la evaluación del cuestionario de necesidades formativas la valoración de la perspectiva de género
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: septiembre 2025 Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	El objetivo de esta medida es incorporar a la encuesta de necesidades formativas ítems que valoren la perspectiva de género, de forma que se pueda identificar y conocer si los cursos realizados han incorporado la perspectiva de género en su contenido, y asimismo, podemos conocer si existen intereses y/u opiniones diferenciadas entre mujeres y hombres respecto a la formación con perspectiva de género.
Indicador de evolución	<ul style="list-style-type: none"> Propuesta de cuestionario de detección de necesidades formativas que incluyen ítems relacionados con la perspectiva de género En la reunión de seguimiento, se hará traslado de la información referente a estos ítems por parte de la Comisión de formación
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de igualdad Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL Comisión Delegada de Formación del Comité de RRLL
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	8. Incluir la perspectiva de género en la elaboración del plan anual de formación así como en la evaluación de la formación

3. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y/o razón de sexo
Nº:	16
Medida	Revisión y actualización del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo en el seno de la Comisión de Igualdad y por acuerdo de todas las partes.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Aprobación del Plan Fin: Antes de junio de 2026
Cronograma de seguimiento	Anual 2026
Metodología	<p>Tras la revisión final del II Plan de igualdad y la realización del diagnóstico, se ha detectado la necesidad de revisar el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo, de manera que al realizar la actualización sea un documento más ágil y dotado de practicidad.</p> <p>En esta negociación se valorará la inclusión de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Situaciones que podrían ser constitutivas de acoso sexual fuera del centro de trabajo. Favorecer la flexibilidad y la conciliación para las personas que presenten denuncia a la CAAS, atendiendo las necesidades y peticiones de estas, mientras transcurre el procedimiento de investigación. Garantizar la protección de las personas miembros de la CAAS u otras implicadas durante el proceso, mientras transcurre el procedimiento y con posterioridad a estos. Creación de mecanismos eficaces de protección para las personas denunciantes ante posibles represalias que garanticen el mantenimiento de las condiciones laborales previas a la situación de acoso. Seguimiento de los casos
Indicador de evolución	Revisión y actualización del documento previo acuerdo alcanzado en sede de la CAAS.
Responsable	Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	9. Actualizar el protocolo de forma clara y eficaz frente al acoso sexual y por razón de sexo

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y razón de sexo
Nº:	17
Medida	Ampliar el número de personas que participan en la CAAS
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Aprobación del Plan Fin: Antes de junio de 2026
Cronograma de seguimiento	Anual 2026
Metodología	Se ha detectado la necesidad de realizar el nombramiento y formación de dos personas sustitutas por cada sección sindical con el objetivo de fortalecer la capacidad de la gestión de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, garantizando una mayor representación y especialización.
Indicador de evolución	Nombramiento de las personas sustitutas en la CAAS
Responsable	Comisión delegada de igualdad del comité de RRL
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	9. Actualizar el protocolo de forma clara y eficaz frente al acoso sexual y por razón de sexo

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y razón de sexo
Nº:	18
Medida	Formación continua en prevención del acoso sexual y razón de sexo para todas las personas que componen la CAAS y la Comisión de Igualdad, así como el área de gestión de personas.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Aprobación del Plan Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Las personas que formen parte de la CAAS, La comisión de Igualdad y el área de gestión de personas deben de tener formación específica en prevención del acoso sexual y razón de sexo, por lo que de forma anual se analizará y revisará el dato por si se detecta la necesidad de lanzar la formación para aquellas personas que no la tengan, o que la tengan que actualizar.
Indicador de evolución	De forma anual se actualizará el dato con las personas que tienen el curso específico en la materia
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Área de Relaciones Laborales Responsable de igualdad Departamento de Formación Comisión de Formación del Comité de RRLL
Ámbito de aplicación	Todas las personas que componen la CAAS y la Comisión de Igualdad, así como el área de gestión de personas.
Objetivo específico	10. Sensibilizar a la plantilla sobre el acoso y sus consecuencias a través de formación y campañas internas.

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y razón de sexo
Nº:	19
Medida	Formación continua y específica para los equipos de Dirección Nacional, Territoriales, Coordinación y Dirección de centros.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del Plan • Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Las personas que realicen labores de Dirección Nacional, Territoriales, Coordinación y Dirección de centros deben de tener formación básica en prevención del acoso sexual y/o razón de sexo, por lo que de forma anual se analizará y revisará el dato por si se detecta la necesidad de lanzar la formación para aquellas personas que no la tengan.
Indicador de evolución	De forma anual se actualizará el dato con las personas que tienen el curso específico en la materia
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Relaciones Laborales • Responsable de igualdad • Departamento de Formación • Comisión de Formación del Comité de RRL
Ámbito de aplicación	Equipos de Dirección Nacional, Territoriales, Coordinación y Dirección de centros
Objetivo específico	10. Sensibilizar a la plantilla sobre el acoso y sus consecuencias a través de formación y campañas internas.

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y razón de sexo
Nº:	20
Medida	Difusión a la plantilla del Protocolo de Acoso sexual y razón de sexo
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Aprobación del Plan Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	<p>Continuar con la difusión del protocolo de acoso sexual y razón de sexo, para ello, se va a establecer la calendarización del mismo, en la que cada seis meses se realizará una comunicación específica en la que se recuerde a toda la plantilla donde puede encontrar el documento, el modelo de denuncia, la guía realizada en el anterior plan, de modo que la información llegue a toda la plantilla.</p> <p>Se determinarán espacios creados en los centros de trabajo, en los que se dará visibilidad al Protocolo y otros aspectos relacionados con el III plan de igualdad.</p>
Indicador de evolución	Informe anual con las acciones de difusión realizadas
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsables de igualdad Área de Relaciones Laborales
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	10. Sensibilizar a la plantilla sobre el acoso y sus consecuencias a través de formación y campañas internas.

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y razón de sexo
N°:	21
Medida	Búsqueda de mecanismos de seguimiento de la evolución de los expedientes de acoso sexual y por razón de sexo para garantizar la no concurrencia de represalia alguna vinculada a los mismos
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Aprobación del Plan Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Semestral
Metodología	Con el objetivo de garantizar protección a las personas que denuncian o participan en procesos relacionados con casos de acoso sexual o por razón de sexo, se van a estudiar mecanismos que aseguren que no sufran represalias como consecuencia de su implicación, los cuales se recogerán en el Protocolo de Acoso Sexual.
Indicador de evolución	% de expedientes de acoso con seguimiento formalizado sin indicios de represalia
Responsable	Comisión de Acoso Sexual y por Razón de Sexo (CAAS)
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	11. Establecer medidas de protección y acompañamiento para víctimas y personas implicadas durante el proceso.

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y razón de sexo
Nº:	22
Medida	Introducir un complemento salarial para que la víctima de acoso sexual no sufra perjuicio salarial en los casos de IT derivada del acoso sexual
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del Plan • Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	En aquellos supuestos en los que el expediente finalice con el reconocimiento de la concurrencia de una situación de acoso sexual, Fundación Diagrama reconocerá un complemento salarial que garantice a la víctima el percibo de la totalidad de su salario en caso de que hubiera incurrido en un proceso de incapacidad temporal que traiga origen en el acoso sexual producido. Este complemento se abonará con efectos retroactivos desde el momento en que se presentó el escrito de denuncia si la fecha de inicio de la incapacidad temporal fuera anterior al mismo y desaparecerá en todo caso en el momento en que la víctima reciba el alta médica o finalice la relación laboral.
Indicador de evolución	Nº de complementos salariales reconocidos
Responsable	Departamento de Relaciones Laborales
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	11. Establecer medidas de protección y acompañamiento para víctimas y personas implicadas durante el proceso.

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y razón de sexo
Nº:	23
Medida	Creación de una circunstancia agravante específica en materia disciplinaria y sancionadora en supuestos de acoso laboral ambiental con origen en un expediente de Acoso Sexual previo.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del Plan • Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Se incluirá específicamente como una circunstancia agravante en la aplicación del régimen disciplinario y sancionador para toda la plantilla de Fundación Diagrama el acoso ambiental que tuviera por origen un expediente de investigación de posible acoso sexual tramitado de forma previa. A estos efectos, se entiende por acoso ambiental toda conducta u omisión que, sin dirigirse necesariamente de forma directa contra la persona afectada, genere un clima laboral intimidatorio, humillante u ofensivo. Para la aplicación de la agravante, será necesaria la relación causa/efecto directo entre la tramitación o participación en el expediente de investigación por acoso sexual y el acoso ambiental posteriormente constatado.
Indicador de evolución	De forma anual, se realizará un informe con el N° de expedientes instruidos en los que se haya aplicado esta circunstancia agravante vinculada a un expediente previo de acoso sexual, en relación con el n° total de expedientes de acoso laboral registrados en el mismo período.
Responsable	Departamento de Relaciones Laborales
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	11. Establecer medidas de protección y acompañamiento para víctimas y personas implicadas durante el proceso.

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y razón de sexo
Nº:	24
Medida	Informar a las personas denunciantes del servicio de atención psicológica gratuito puesto a su disposición.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Aprobación del Plan Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Semestral
Metodología	La finalidad de esta medida, es informar desde el primer instante a las personas trabajadoras denunciantes de que disponen de un servicio de atención psicológica gratuita puesto a su disposición. Es por ello que se va a incorporar al primer correo de respuesta a las denuncias interpuestas a la CAAS, la información en relación a este servicio.
Indicador de evolución	Porcentaje de denuncias respondidas con información sobre el servicio de atención psicológica gratuita.
Responsable	Comisión de Acoso Sexual y por Razón de Sexo (CAAS)
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	11. Establecer medidas de protección y acompañamiento para víctimas y personas implicadas durante el proceso.

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y razón de sexo
Nº:	25
Medida	Negociación de un procedimiento de protección para las personas trabajadoras frente a situaciones de violencia sexual ejercida por personas ajenas al servicio
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Primer semestre 2026 Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Revisar las actuaciones que se han desarrollado en materia de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo de las personas usuarias al personal de la entidad, con el objetivo de negociar un procedimiento de protección para las personas trabajadoras frente a situaciones de violencia sexual ejercida por personas ajenas al servicio
Indicador de evolución	Departamento de Relaciones Laborales
Responsable	Todo el personal de la entidad
Ámbito de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> Procedimiento de actuación Nº de casos
Objetivo específico	12. Prevención y protección ante el acoso sexual y por razón de sexo entre personas de plantilla y personas usuarias

4. Promoción profesional

Área de actuación	Promoción profesional
N°:	26
Medida	Formación continua y específica a todas aquellas personas que participan en procesos de libre designación y en toma de decisiones sobre promoción.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del Plan • Fin: Durante la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Anualmente, se hará revisión del dato de las personas que tienen el curso y las que no. El objetivo es que las direcciones nacionales y territoriales estén formadas en materia de igualdad, conteniendo esta acción formativa un apartado de promoción profesional bajo la perspectiva de género.
Indicador de evolución	De forma anual, se enviará un informe con el n° de personas que han recibido la formación
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Relaciones Laborales • Área de Gestión de Personas
Ámbito de aplicación	Personas que participan en procesos de libre designación y en toma de decisiones sobre promoción (Direcciones Nacionales y Direcciones Territoriales)
Objetivo específico	13. Formar al personal responsable de los procesos de promoción para que estén libres de sesgos de género y se basen en los principios de mérito, capacidad, objetividad e igualdad de oportunidades.

Área de actuación	Promoción profesional
N°:	27
Medida	Instar a la Comisión de Promociones y Vacantes a revisar los criterios del procedimiento con el fin de integrar como nuevo criterio diferenciador: Formación en igualdad
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Primer trimestre 2026 • Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	En el marco del compromiso de la entidad con la materia, se propone incorporar como nuevo criterio diferenciador en los procedimientos de vacantes y traslados formación en igualdad
Indicador de evolución	Establecimiento del criterio en el procedimiento de vacantes y traslados
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Relaciones laborales • Área de Gestión de Personas • Comisión de Promociones y Vacantes
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	14. Reconocer la formación en igualdad como un criterio valorable en los procesos de promociones y vacantes.

Área de actuación	Promoción profesional
N°:	28
Medida	Fomentar en la medida de lo posible que la representación femenina en los puestos de libre designación reflejen el 40% de hombres y 60% de mujeres
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Aprobación del plan Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Con el objetivo de equiparar los porcentajes de representación en puestos de dirección al volumen de la plantilla, donde alrededor del 60% son mujeres y el 40% hombres, se propone fomentar en la medida de lo posible que dichos puestos como son las Direcciones Nacionales, Territoriales, Subdirecciones Territoriales, Coordinación, Responsables y Dirección representen en el volumen total que representan estos puestos datos de representación femenina del 60%.
Indicador de evolución	Control de la evolución del dato
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Relaciones laborales Área de gestión de personas
Ámbito de aplicación	Personal de directivo de Fundación Diagrama
Objetivo específico	15. Fomentar la representación femenina en puestos de responsabilidad

Área de actuación	Promoción profesional
Nº:	29
Medida	Control del dato de representación femenina en puestos de libre designación
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del plan • Fin: Durante toda la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Se realizará anualmente un estudio con la evolución de los niveles de representación por puesto de trabajo y sexo.
Indicador de evolución	De forma anual, se realizará un informe para ver la evolución del año y poder contrastarla con estudios anteriores.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de igualdad • Departamento de Relaciones Laborales
Ámbito de aplicación	Personal de la entidad en puestos de responsabilidad
Objetivo específico	16. Establecer mecanismos de evaluación de la evolución de los datos desagregado por sexos en los procesos de promoción.

Área de actuación	Promoción profesional
Nº:	30
Medida	Inclusión de un ítem en la solicitud vinculada al procedimiento de vacantes de la entidad que permita registrar y conocer aquellas vacantes que suponen una promoción profesional
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Primer trimestre 2026 Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Con el fin de identificar las vacantes que implican una promoción en el marco del procedimiento de vacantes, se incorporará en el formulario de solicitud que debe cumplimentar el personal aspirante un apartado específico que permita señalar si la vacante supone o no una promoción. Asimismo, se incluirá la variable sexo en este documento, con el objetivo de disponer de información desagregada.
Indicador de evolución	Nº de vacantes que suponen una promoción por sexo y puesto de trabajo.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de Igualdad Departamento de Relaciones Laborales
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	16. Establecer mecanismos de evaluación de la evolución de los datos desagregado por sexos en los procesos de promoción.

Área de actuación	Promoción profesional
Nº:	31
Medida	Fomentar el acceso a cobertura de puestos temporales de larga duración al personal ya contratado.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Primer trimestre 2026 • Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	<p>En aquellos casos en los que se den sustituciones temporales o desarrollo de proyectos de más de 3 meses para puestos que supongan una mejora profesional, priorizar que el personal ya contratado en la plantilla acceda a esos puestos, ofertándolos a nivel interno.</p> <p>Esta recomendación, quedará reflejada en el documento de buenas prácticas de selección y contratación.</p>
Indicador de evolución	Encuesta anual dirigida a las direcciones con el fin de obtener información relativa a las recomendaciones incluidas en el documento de Buenas prácticas.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Relaciones Laborales • Direcciones de centros y/o programas
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	17. Promover la promoción profesional en la cobertura de puestos temporales de larga duración.

5. Clasificación Profesional

Área de actuación	Clasificación profesional
Nº:	32
Medida	Revisión de la documentación para garantizar el uso del lenguaje neutro e inclusivo en las denominaciones de clasificación profesional
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del plan • Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Se revisarán las denominaciones de clasificación profesional con el objetivo de garantizar que se hace uso del lenguaje neutro e inclusivo.
Indicador de evolución	Documentación revisada
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de igualdad • Área de Gestión de Personas
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	18. Garantizar el uso del lenguaje neutro e inclusivo en la categorización de la clasificación profesional.

Área de actuación	Clasificación profesional
Nº:	33
Medida	Descripción de puestos de trabajo de forma completa, características y funciones
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Primer semestre 2026 Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	<p>Con carácter orientativo, y con el objetivo de facilitar el encuadre de los puestos de trabajo dentro de la clasificación profesional establecida por el convenio de aplicación, la Fundación dispondrá de una descripción completa de los mismos para cada puesto de trabajo. Estas fichas incluirán información sobre las características y funciones del puesto, los requisitos necesarios (formación académica, formación complementaria y experiencia), y la dependencia jerárquica correspondiente.</p> <p>El encuadre indicado en dichas fichas tendrá valor orientativo, de acuerdo con lo previsto en el convenio colectivo aplicable.</p>
Indicador de evolución	Presentación fichas puestos de trabajo
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Relaciones Laborales Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	19. Facilitar el estudio de las diferencias entre sexos en la clasificación profesional

Área de actuación	Clasificación profesional
N°:	34
Medida	Registro salarial anual
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Aprobación del Plan Fin: Vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	<p>La fundación realizará durante la vigencia del plan y de forma anual el registro retributivo conforme lo establecido a la normativa, específicamente en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</p> <p>Se tomará como base para realizar las agrupaciones los puestos de trabajo descritos tras la ejecución d la medida 33. Estas agrupaciones serán presentadas a la RLPT para posteriormente, iniciar el análisis de Registro Retributivo conforme a lo establecido.</p>
Indicador de evolución	Registro salarial anual
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Área de Gestión de personas Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRL Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	20. Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajos de igual valor.

Área de actuación	Clasificación profesional
N°:	35
Medida	Control de la brecha salarial entre hombres y mujeres
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: 2026 Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	<p>A través del análisis anual del registro retributivo, se realizará un seguimiento de los datos salariales con el fin de evaluar los resultados. Tras estudiar la evolución de estos datos a lo largo de los años, se valorará la posibilidad de implementar medidas correctivas en aquellos casos en los que se identifiquen aumentos en las diferencias salariales (superiores a lo establecido por la normativa) entre hombres y mujeres, siempre que no exista una causa justificada que lo explique.</p> <p>En este control han de tenerse en cuenta, en caso de ser necesario, el análisis de los datos por agrupaciones de las variables nocturnidad, IT, parcialidad, antigüedad para poder valorar y analizar las causas de las diferencias salariales con mayor exactitud.</p>
Indicador de evolución	Registro retributivo
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Área de Gestión de Personas Responsable de Igualdad
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	20. Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajos de igual valor.

Área de actuación	Clasificación profesional
Nº:	36
Medida	Realizar un análisis detallado del origen, naturaleza y criterios de aplicación de los complementos salariales no contemplados en convenio que generen diferencias salariales entre hombres y mujeres.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: 2º año de vigencia • Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	El objetivo de esta medida es identificar y corregir posibles desigualdades retributivas por razón de sexo derivadas de la aplicación de complementos salariales no recogidos en el convenio colectivo.
Indicador de evolución	Análisis y control de seguimiento de las diferencias salariales en dichos complementos.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de Igualdad • Departamento de Relaciones laborales
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	20. Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajos de igual valor.

6. Infrarrepresentación

Área de actuación	Infrarrepresentación
Nº:	37
Medida	Formación en igualdad a todas las personas miembros del Comité de Relaciones Laborales, y de todas las Comisiones Delegadas del mismo
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Aprobación del plan Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Formación continua y de reciclaje para todas aquellas personas que forman parte del Comité de Relaciones Laborales, y de sus Comisiones Delegadas, de RRLL, de Formación, de Promociones y Vacantes y por supuesto de Igualdad tengan nociones en materia de igualdad.
Indicador de evolución	Dar cuenta de forma anual a la Comisión de Igualdad de la evolución, personas que han recibido formación en materia de igualdad, puesto que ocupan y número de horas.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Formación Comisión de formación del Comité de RRLL Departamento de Relaciones Laborales Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	A todas las personas miembros del Comité de Relaciones Laborales, y de todas las Comisiones Delegadas del mismo
Objetivo específico	21. Promover el aumento de la participación de las mujeres en los Órganos y Comités.

Área de actuación	Infrarrepresentación
N°:	38
Medida	Trabajar para asegurar la participación femenina en todos los órganos y Comités de toma de decisiones, de la entidad o de la entidad con las organizaciones sindicales, órganos de Relaciones Laborales, velando por asegurar la presencia y participación femenina en todos ellos
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Aprobación del plan Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	<p>Se realizará un listado sobre órganos y comités existentes en la organización, comprobando su composición y proponiendo modificaciones en todos aquellos órganos donde no exista participación femenina, de manera que se asegure la presencia. En los nuevos órganos que se constituyan se garantizará la presencia de mujeres en todos ellos siendo obligatoria en su constitución.</p> <p>Esta medida está orientada a la materialización de un acercamiento a niveles paritarios de participación</p>
Indicador de evolución	Realizar un listado de órganos y Comisiones, y su composición, informando semestralmente del estado y si ha habido o no modificaciones en las mismas
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de la entidad Personal encargado de los procesos de selección y promoción Área de gestión de personas Dirección territorial Dirección de centros y programas
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	21. Promover el aumento de la participación de las mujeres en los Órganos y Comités.

Área de actuación	Infrarrepresentación
Nº:	39
Medida	Control de los datos anuales del nivel de representación
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del plan • Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Se realizará anualmente un estudio con la evolución de los niveles de representación por puesto de trabajo, para lo que se tendrá en cuenta el estudio anterior para contrastar la evolución del dato.
Indicador de evolución	De forma anual se enviará a la comisión de igualdad un informe para analizar la evolución del dato
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de igualdad • Departamento de Relaciones Laborales
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	22 .Evaluar de manera continua la evolución de los datos de infrarrepresentación.

Área de actuación	Infrarrepresentación
Nº:	40
Medida	Fomentar sinergias con organismos, entidades, asociaciones, empresas que puedan remitir CV de mujeres en aquellos sectores profesionales donde se encuentren infrarrepresentadas (Servicios de empleo, otras entidades sin ánimo de lucro, etc.).
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Desde la aprobación del plan • Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	El objetivo de esta medida es promover la incorporación de mujeres en sectores profesionales donde históricamente han estado infrarrepresentadas, promoviendo su acceso a través de alianzas
Indicador de evolución	Número de entidades con las que se han establecido acuerdos o sinergias
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de igualdad • Área de Gestión de personas
Ámbito de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> • Todo el personal de la entidad • Mujeres en puestos de trabajo infrarrepresentadas
Objetivo específico	23. Reducir la infrarrepresentación femenina en aquellos grupos profesionales o puestos de trabajo donde se encuentren infrarrepresentadas

7. Condiciones de trabajo

Área de actuación	Condiciones de trabajo
N°:	41
Medida	Continuar con el análisis de los indicadores anuales sobre la composición de la plantilla, y la comparativa con el año/s anteriores desagregados por sexo, donde se establezca la modalidad contractual, tipo de jornada y centro.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Segundo semestre 2025 Fin: Durante la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Semestral
Metodología	Realizar en el segundo semestre de los años de vigencia del plan un informe donde se registre la composición de la plantilla desagregada por sexo, edad, modalidad contractual, tipo de jornada y por puesto de trabajo.
Indicador de evolución	Informe segundo semestre
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Relaciones Laborales Responsables de igualdad
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	24. Estudiar las condiciones laborales para detectar posibles desigualdades por razón de sexo

Área de actuación	Condiciones de trabajo
Nº:	42
Medida	Realizar un informe anual sobre la antigüedad de la plantilla desagregada por sexo, estableciendo antigüedad media y comparativa con años anteriores.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Finales 2026 • Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	El objetivo es controlar la evolución de la antigüedad de la plantilla, comprobar si se produce su consolidación y ver la situación de hombres y mujeres en la plantilla y su evolución
Indicador de evolución	Informe anual
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Administración de Personal • Área de Gestión de Personas • Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	24. Estudiar las condiciones laborales para detectar posibles desigualdades por razón de sexo

Área de actuación	Condiciones de trabajo
N°:	43
Medida	Analizar los datos de nocturnidad para valorar si hay diferencias de género
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Primer semestre 2026 • Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Analizar los datos de nocturnidad con el objetivo de identificar posibles diferencias de género. Para ello, se llevará a cabo un análisis de datos cuantitativos desagregado por sexo, centrados en la realización de trabajo en horario nocturno.
Indicador de evolución	Informe sobre datos de nocturnidad, donde se muestre los resultados entre hombres y mujeres que realizan trabajo en horario nocturno
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Área de administración de personal • Área de gestión de personas • Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	24 .Estudiar las condiciones laborales para detectar posibles desigualdades por razón de sexo

Área de actuación	Condiciones de trabajo
Nº:	44
Medida	Procurar en la medida de lo posible, la distribución del trabajo de forma equitativa y no estigmatizada en los centros de trabajo, vinculados a la tendencia de trabajar las mujeres con niñas y los hombres con niños
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del plan • Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Procurar, en la medida de lo posible, una distribución equitativa del personal, procurando un equilibrio de sexos en la plantilla que desempeña labores educativas con niños y niñas. Asimismo, informar al personal sobre la posibilidad de manifestar su disconformidad en caso de desequilibrios, e instar tanto a las personas afectadas como a las personas delegadas a comunicar estas situaciones a través del correo de igualdad.
Indicador de evolución	Nº de comunicaciones recibidas a través del correo de igualdad relativas a desequilibrios de género
Responsable	Departamento de Relaciones Laborales
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	25. Promover una distribución de trabajo equitativa entre los sexos y no estigmatizada

Área de actuación	Condiciones de trabajo
Nº:	45
Medida	Fomentar en la medida de lo posible el incremento de jornada de plantilla de tiempo parcial a tiempo completo
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Aprobación del plan Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	El objetivo de la medida es facilitar en la medida de lo posible el aumento de la jornada o a tiempo completo del personal de la plantilla de Fundación Diagrama, priorizando al sexo femenino ante iguales méritos.
Indicador de evolución	Informe anual de la evolución del dato
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de administración de personal Área de Gestión de Personas Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	26. Estudiar mecanismos para una mejora de las condiciones de trabajo

Área de actuación	Condiciones de trabajo
N°:	46
Medida	Trabajar para buscar mecanismos para obtener el registro unificado de todas las medidas de movilidad funcional y geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo e inaplicaciones de convenio
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del plan • Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Esta medida busca encontrar el mecanismo que permita empezar a registrar de manera unitaria todas las situaciones que se den de movilidad funcional y geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones laborales e inaplicaciones de convenio.
Indicador de evolución	Revisión de los avances en el registro
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de igualdad • Área de gestión de personas
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	26. Estudiar mecanismos para una mejora de las condiciones de trabajo

Área de actuación	Condiciones de trabajo
Nº:	47
Medida	Estudio e implantación del trabajo a distancia y teletrabajo dentro de la entidad de menos de un 30%
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Estudio y acuerdo del Protocolo antes de junio 2026/Implantación del mismo en julio 2026 Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	La parte fundacional realizará un estudio con el objetivo de analizar la viabilidad y las condiciones para el desarrollo e implantación de un Protocolo de trabajo a distancia y teletrabajo, con un porcentaje inferior al 30% que resultará de aplicación en los puestos de trabajo que por su naturaleza sean susceptibles de ello Tras el estudio se acordará con la parte social dicho protocolo antes de junio de 2026 quedando implantado a partir de julio de 2026, y sin perjuicio de los acuerdos ya alcanzados previo a la implantación del mismo.
Indicador de evolución	<ul style="list-style-type: none"> Estudio realizado Protocolo de teletrabajo y trabajo a distancia inferior al 30% Informe de evolución de implantación
Responsable	Todo el personal de la entidad
Ámbito de aplicación	Departamento de Relaciones Laborales
Objetivo específico	26. Implementar mecanismos para una mejora de las condiciones de trabajo

Área de actuación	Condiciones de trabajo
N°:	48
Medida	Estudio e implantación del trabajo a distancia y teletrabajo de un más de un 30% dentro de la entidad
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Estudio y acuerdo del Protocolo antes de junio 2026/Implantación del mismo en julio 2026 Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	La parte fundacional realizará un estudio con el objetivo de analizar la viabilidad y las condiciones para el desarrollo e implantación de un Protocolo de trabajo a distancia y teletrabajo, con un porcentaje superior al 30% que resultará de aplicación en los puestos de trabajo que por su naturaleza sean susceptibles de ello. Tras el estudio se acordará con la parte social dicho protocolo antes de junio de 2026 quedando implantado a partir de julio de 2026, y sin perjuicio de los acuerdos ya alcanzados previo a la implantación del mismo.
Indicador de evolución	<ul style="list-style-type: none"> Estudio realizado Protocolo de teletrabajo y trabajo a distancia superior al 30 % Informe de evolución de la implantación
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de la entidad Área de Gestión de Personas Departamento de Relaciones Laborales
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	26. Implementar mecanismos para una mejora de las condiciones de trabajo

8. Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral
Nº:	49
Medida	Búsqueda de mecanismos que nos permitan tener un registro de seguimiento centralizado de datos con los derechos de conciliación solicitados y concedidos
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Aprobación del plan Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Búsqueda de mecanismos con el objetivo de centralizar toda la información relativa a permisos retribuidos y no retribuidos, licencias y excedencias, así como reducciones de jornada, acumulación y concreción horaria, diferenciadas entre concedidas y no concedidas, y que permita distinguir por sexo y puesto de trabajo. Incluir los datos en procesos judiciales e instados por el personal de la entidad en algunas de las materias relacionadas con el registro.
Indicador de evolución	Avances en registro
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de administración de personal Área de Gestión de Personas Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	27. Estudiar el uso equitativo de los permisos y medidas de conciliación entre mujeres y hombres

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral
N°:	50
Medida	<p>Licencia retribuida no acumulable a otras existentes en el convenio colectivo que resulte de aplicación a cada persona trabajadora de 12 horas anuales (distribuidas en dos periodos máximos de 6 horas en cada semestre natural) para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistencia médica propia • Acompañamiento médico de familiares de primer grado de consanguineidad, afinidad, cónyuge o pareja de hecho • Reuniones, citas o eventos derivados de la trayectoria escolar de hijas/os menores a cargo en etapa escolar • Acompañamiento a procesos judiciales a hijos/as menores a cargo y personas sobre las que se ostente la guarda de hecho o curatela <p>Para el caso de los puestos de trabajo a los que resulte de aplicación un convenio colectivo que no disponga de licencia para estos fines</p>
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del plan • Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	<p>Los trabajadores y trabajadoras podrán hacer uso de una licencia especial retribuida para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistencia médica propia • Acompañamiento médico de familiares de primer grado de consanguineidad, afinidad, cónyuge y pareja de hecho. • Reuniones, citas o eventos derivados de la trayectoria escolar de hijas/os menores a cargo en etapa escolar • Acompañamiento a procesos judiciales a hijos/as menores a cargo y personas sobre las que se ostente la guarda de hecho o curatela <p>Esta licencia se disfrutará de forma fraccionada, pudiendo utilizar un máximo de 6 horas por cada semestre natural del año.</p>
Indicador de evolución	Indicador cuantitativo a modo de registro en el que aparezcan los y las trabajadoras que han ejercido este derecho sobre el total de la plantilla y su informe a la Comisión Igualdad a final de año.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Administración de Personal • Dirección territorial • Dirección de centros • Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	28. Ampliar las medidas legales de conciliación para facilitar su uso efectivo

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral
Nº:	51
Medida	Excedencia voluntaria de duración no superior a cuatro meses para conciliación de la vida personal y familiar en aquellos puestos de trabajo a los que resulte de aplicación convenios colectivos en los que no exista
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Aprobación del plan Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	<p>Aquellos trabajadores de Fundación Diagrama a los que no resulte de aplicación el vigente Convenio colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial en su ámbito de actividad de reforma juvenil y protección de menores, tendrán derecho a una excedencia voluntaria para atender a circunstancias relacionadas con la conciliación familiar y personal cuya duración no podrá exceder de cuatro meses siempre que el convenio colectivo que les resulte de aplicación no la tenga regulada ya.</p> <p>Se solicitará siempre por escrito de forma justificada con una antelación de al menos quince días naturales a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la Fundación en el plazo de siete días naturales.</p> <p>Tras su disfrute la persona trabajadora deberá reincorporarse a su puesto de trabajo.</p>
Indicador de evolución	Número de licencias solicitadas y concedidas disgregadas por sexo y categoría profesional
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Administración de Personal Área de Gestión de Personas Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	28. Ampliar las medidas legales de conciliación para facilitar su uso efectivo

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral
Nº:	52
Medida	Licencia retribuida no acumulable a otras existentes en el convenio colectivo que resulte de aplicación a cada persona trabajadora de 10 horas anuales (distribuidas en dos periodos máximos de 5 horas en cada semestre natural) de trabajo por cuatrimestre para acudir a terapias de hijos e hijas menores de edad con necesidades educativas especiales, diversidad funcional y/o que tenga reconocida alguna discapacidad
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del plan • Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Esta medida asegura a los y las trabajadoras con menores o familiares a su cargo, con necesidades educativas especiales, diversidad funcional y/o que tengan reconocida alguna discapacidad, así como las personas trabajadoras cuyos hijos/as sufran una enfermedad grave, que tendrán derecho a Licencia retribuida no acumulable a otras existentes en el convenio colectivo que resulte de aplicación a cada persona trabajadora de 10 horas anuales (distribuidas en dos periodos máximos de 5 horas en cada semestre natural).
Indicador de evolución	Número de solicitudes y número de veces aplicado, desagregado por sexos.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Administración de Personal • Dirección territorial • Dirección de centros • Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL
Ámbito de aplicación	Personas trabajadoras responsables del cuidado de hijos/as menores de edad con enfermedades graves, discapacidad, diversidad funcional y necesidades educativas
Objetivo específico	28. Ampliar las medidas legales de conciliación para facilitar su uso efectivo

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral
Nº:	53
Medida	Facilitar la libre permuta para aquellos convenios donde no esté regulada de manera específica, se permitirá la solicitud de dichas permutas, cuya denegación deberá fundamentarse en motivos organizativos justificados, sin ningún tipo de discriminación por sexo.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Primer semestre 2026 • Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Esta medida tiene el objetivo de facilitar la libre permuta para cada convenio donde no esté regulada de manera específica. Esta medida se realizará a través de una solicitud de dichas permutas, cuya denegación deberá fundamentarse en motivos organizativos justificados.
Indicador de evolución	Seguimiento a través de las direcciones de los centros y la Comisión de Igualdad
Responsable	Departamento de Relaciones laborales
Ámbito de aplicación	A todo el personal de la entidad
Objetivo específico	28. Ampliar las medidas legales de conciliación para facilitar su uso efectivo

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral
Nº:	54
Medida	Se ampliará la reducción de jornada por cuidado de hijos/as hasta el límite de 16 años de edad del/de la menor, si bien la concreción horaria de dicha reducción (entre los 14 y los 16 años de la persona menor) no perjudicará la organización del servicio y se valorará su concesión tras la resolución del resto de concreciones horarias solicitadas conforme al procedimiento establecido en Fundación Diagrama.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del plan • Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Las personas trabajadoras de Fundación Diagrama podrán ampliar el límite temporal previsto para el disfrute del derecho a la reducción de jornada contenido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, por razones de guarda legal de hijo/a menor hasta que la persona menor cumpla 16 años de edad. Esta ampliación permitirá que el personal pueda solicitar dicha reducción para atender a menores de hasta 16 años, siempre que se mantengan las condiciones que permitan un adecuado desempeño del servicio.
Indicador de evolución	Nº de licencias solicitadas y concedidas desagregadas por sexo y puesto de trabajo.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Administración de Personal • Área de gestión de personas
Ámbito de aplicación	A todo el personal de la entidad
Objetivo específico	28. Ampliar las medidas legales de conciliación para facilitar su uso efectivo

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral
N°:	55
Medida	Facilitar la concreción horaria de familias monoparentales o monomarentales y de trabajadoras víctimas de violencia de género con hijos/as o menores de edad o en acogimiento familiar
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: desde la firma del plan Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	<p>Con el fin de promover la conciliación familiar, se establece que la organización facilitará la concreción horaria de la jornada laboral a aquellas personas trabajadoras que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Pertenencia a una familia monoparental, o monomarental entendiéndose como aquella constituida por un solo progenitor o progenitora con hijas/os menores de edad o personas menores en acogimiento familiar a su cargo. Ser trabajadora víctima de violencia de género, conforme a lo establecido en la normativa vigente, y tener a su cargo hijos/as menores o menores en régimen de acogida familiar.
Indicador de evolución	Seguimiento a través de las concesiones
Responsable	Departamento de Relaciones Laborales
Ámbito de aplicación	A todo el personal de la entidad que sean familias monoparentales o monomarentales y de trabajadoras víctimas de violencia de género con hijos/as o menores de edad o en acogimiento familiar
Objetivo específico	28. Ampliar las medidas legales de conciliación para facilitar su uso efectivo

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral
N°:	56
Medida	En caso de licencia por urgencia o fuerza mayor de carácter familiar, cuando la situación de urgencia esté vinculada a un hijo/a menor de edad, se podrá extender la duración del permiso a todo el tiempo que reste a la persona trabajadora hasta terminar su turno de trabajo, siempre que quede acreditada la necesidad de cuidado del menor como consecuencia de dicha situación de urgencia.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Desde que se firme el plan • Fin: Durante la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Se podrá disfrutar del permiso por fuerza mayor más allá de la duración estricta del hecho causante de la licencia, evitando la necesidad de que la persona trabajadora retorne a su puesto de trabajo tras la atención de la urgencia, siempre que el hecho estuviera vinculado a un hijo/a menor de edad y quede acreditada su necesidad de cuidado domiciliario como consecuencia de dicha situación. En estos casos, la licencia podrá extenderse hasta la finalización del turno de trabajo en el que el hecho se hubiera producido si así lo requiriese la situación. La duración de este permiso podrá, por tanto, tener una duración comprendida entre las horas que se hayan empleado para dicho cuidado hasta un máximo de los 4 días anuales estipulados en el artículo 37.9 ET, sin perjuicio del empleo de otros permisos y licencias que tengan cabida.
Indicador de evolución	N° de licencias solicitadas
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Relaciones Laborales • Departamento de administración de personal
Ámbito de aplicación	A todo el personal de la entidad
Objetivo específico	28. Ampliar las medidas legales de conciliación para facilitar su uso efectivo

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral
Nº:	57
Medida	Realizar campañas informativas sobre los derechos de las personas trabajadoras en materia de conciliación y corresponsabilidad (23 de marzo)
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: 23 de marzo 2026 Fin: Vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Anualmente se realizarán campañas dirigidas a toda la plantilla sobre los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad tanto a nivel normativo como los recogidos en el Plan. Esta campaña se publicitará a través del correo electrónico y el Portal Personal. Se valorará la posibilidad de incluir en el tablón de anuncios de los centros.
Indicador de evolución	Dar traslado a la Comisión de Igualdad sobre la campaña y su difusión
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de igualdad Área de Gestión de Personas
Ámbito de aplicación	A todo el personal de la entidad
Objetivo específico	29. Fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

9. Protección a las víctimas de violencia de género

Área de actuación	Protección a las víctimas de violencia de género
Nº:	58
Medida	Actualización (si lo requiere) y difusión de la guía de derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y del correo establecido como referencia para las trabajadoras que lo necesiten puedan asesorarse
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Aprobación del Plan Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Continuar con la difusión de la guía realizada en el II Plan de Igualdad donde vienen recogidos los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Incluir esta guía en el Portal Personal de forma permanente. Asimismo, se realizará la difusión del correo electrónico de referencia en este aspecto.
Indicador de evolución	Envío de las difusiones realizadas, y en el caso de que se actualice el contenido de la guía se enviará a la Comisión de Igualdad.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Área de Gestión de Personas Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	A todas las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género
Objetivo específico	30. Poner en conocimiento de la plantilla los derechos de las víctimas de violencia de género y las mejora implantadas en el Plan de Igualdad de la entidad

Área de actuación	Protección a las víctimas de violencia de género
N°:	59
Medida	Se incrementarán en seis meses el derecho de las trabajadoras víctimas de violencia de género a suspender su contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo y categoría
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del Plan • Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Se incrementará en seis meses el derecho de la trabajadora de suspender su contrato de trabajo por ser víctima de violencia de género con derecho a reserva del puesto durante este periodo.
Indicador de evolución	Se informará a la Comisión de Igualdad de las veces que esta medida se ha solicitado
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Administración de Personal • Área de Gestión de Personas • Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	A todas las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género
Objetivo específico	31. Establecer medidas adicionales específicas de protección, apoyo y flexibilidad laboral para trabajadoras víctimas de violencia de género
Área de actuación	Protección a las víctimas de violencia de género

N°:	60
Medida	Derecho al cambio de turno o movilidad geográfica de mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del Plan • Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Fundación se compromete a aceptar las peticiones de cambio de turno y centro de trabajo que realicen las trabajadoras que hayan sido víctimas de violencia de género. La petición de cambio de turno se hará con una antelación mínima de 24 horas. La movilidad geográfica se podrá pedir con 10 días de antelación y, en caso de ser denegada por razones ajenas a la persona solicitante, la Fundación hará otra propuesta acorde a la petición primera.
Indicador de evolución	Indicador cuantitativo a modo de registro en el que aparezcan las trabajadoras que han ejercido este derecho sobre el total de la plantilla y su informe a la Comisión de Igualdad a final de año.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Administración de Personal • Área de Gestión de Personas • Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	A todas las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género
Objetivo específico	31. Establecer medidas adicionales específicas de protección, apoyo y flexibilidad laboral para trabajadoras víctimas de violencia de género

Área de actuación	Protección a las víctimas de violencia de género
Nº:	61
Medida	Flexibilización inicio y finalización de jornada para trabajadoras que hayan sido víctimas de violencia de género.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del Plan • Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Con esta medida se pretende garantizar el derecho de estas trabajadoras a flexibilizar el inicio y finalización de su jornada. Para su cumplimiento, se establece que las categorías profesionales que trabajen en régimen de turno fijo tendrán derecho a flexibilizar en hasta 1 hora diaria su horario de entrada y salida. Y los/as profesionales que trabajen en régimen de turnos rotatorios o realicen varios turnos de trabajo, tendrán derecho a flexibilizar en hasta 30 minutos su horario de entrada y salida. Ambas precisaran que la Dirección del Centro no manifieste la imposibilidad por motivos organizativos. Dicho derecho será compatible y podrá ser ampliado mediante una solicitud de adaptación de jornada en los términos legalmente establecidos.
Indicador de evolución	Número de solicitudes y número de veces aplicado
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Administración de Personal • Área de Gestión de Personas • Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	A todas las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género
Objetivo específico	31. Establecer medidas adicionales específicas de protección, apoyo y flexibilidad laboral para trabajadoras víctimas de violencia de género

Área de actuación	Protección a las víctimas de violencia de género
Nº:	62
Medida	Permiso retribuido de 15 horas anuales para realizar trámites administrativos y gestiones relacionados con su condición de víctima (proceso judicial, tramitación de documentación, etc.).
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del Plan • Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Este permiso tiene como finalidad proporcionar un tiempo específico y protegido dentro de la jornada laboral para que las trabajadoras afectadas puedan atender gestiones necesarias vinculadas a su situación (como comparecencias judiciales, solicitud de ayudas, renovación de documentación, asistencia a servicios de apoyo, etc.)
Indicador de evolución	Número de solicitudes y número de veces aplicado
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Administración de Personal • Área de Gestión de Personas • Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	A todas las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género
Objetivo específico	31. Establecer medidas adicionales específicas de protección, apoyo y flexibilidad laboral para trabajadoras víctimas de violencia de género

Área de actuación	Protección a las víctimas de violencia de género
Nº:	63
Medida	Permiso retribuido de 15 horas anuales para asistir a sesiones terapéuticas
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Aprobación del Plan Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Esta medida tiene como propósito principal proteger la salud mental y emocional de las trabajadoras que han sufrido violencia de género, facilitando su acceso a atención terapéutica sin que ello suponga una dificultad añadida en el ámbito laboral.
Indicador de evolución	Número de solicitudes y número de veces aplicado
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Administración de Personal Área de Gestión de Personas Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	A todas las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género
Objetivo específico	31. Establecer medidas adicionales específicas de protección, apoyo y flexibilidad laboral para trabajadoras víctimas de violencia de género

10. Comunicación, lenguaje e imagen no sexista

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Nº:	64
Medida	Revisión de la página web, portales y cualquier documento para adaptarlo al lenguaje inclusivo e imagen no sexista
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Aprobación del Plan Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Continuar con la revisión de la página web como portales de trabajo y documentos de comunicación interna y/o externa por las personas responsables a fin de examinar y modificar todo aquello que pueda relacionarse con un lenguaje sexista y no inclusivo .
Indicador de evolución	Informe anual de los errores detectados
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Comunicación y Marketing Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	A todo el personal de la entidad
Objetivo específico	32. Asegurar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en todos los documentos, canales y soportes de comunicación

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
N°:	65
Medida	Difusión de la guía de lenguaje inclusivo e imagen no sexista
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: 2026 • Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Dar difusión a la guía de lenguaje inclusivo e imagen no sexista realizada en el II Plan de Igualdad. El objetivo de esta medida es dar a conocer este documento para que sirva de herramienta de trabajo con el fin de marcar pautas en la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.
Indicador de evolución	Difusión realizada
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Comunicación y Marketing • Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	A todas las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género
Objetivo específico	32. Asegurar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en todos los documentos, canales y soportes de comunicación

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
N°:	66
Medida	Mantenimiento del uso de lenguaje inclusivo e imagen no sexista en la Entidad.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del plan • Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Es esencial que la imagen exterior de la Organización sea acorde con el principio de igualdad de hombres y mujeres que trata de implantar, con el objetivo de transmitir una imagen no sexista de la Organización, establecer como esencial la comunicación e imagen no sexista, así como evitar mensajes sexistas que contradigan el mensaje lanzado por la Organización. Para ello, es necesario mantener la medida y garantizar el uso del lenguaje inclusivo e imagen no sexista en la Entidad.
Indicador de evolución	Analizar la documentación que difunde la entidad
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Comunicación y Marketing • Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	A todo el personal de la entidad
Objetivo específico	32. Asegurar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en todos los documentos, canales y soportes de comunicación

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
N°:	67
Medida	Actualizar el apartado de la sección Igualdad en la página web de la Fundación.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del plan • Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	<p>Actualizar la sección de Igualdad en la página web, de forma que queden actualizada la documentación relativa a la materia e información.</p> <p>Valorar la posibilidad de que este apartado quede de forma más accesible y visual en la página web</p>
Indicador de evolución	Actualización del apartado Igualdad en la página web de la entidad
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Comunicación y Marketing • Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	A todo el personal de la entidad
Objetivo específico	33. Revisar la imagen institucional y los materiales divulgativos en materia de igualdad de género de forma que sean claros y accesibles

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Nº:	68
Medida	Garantizar que el personal de comunicación tenga formación en lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del plan • Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	<p>Formación continua en materia de igualdad, lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.</p> <p>Anualmente, se hará revisión del dato de las personas que tienen el curso y las que no. El objetivo de esta medida es que todas las personas que forman parte del departamento tengan formación en la materia.</p>
Indicador de evolución	De forma anual, se enviará un informe con el nº de personas que han recibido la formación
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Formación • Comisión Delegada de Formación del Comité de RRLL • Responsable de igualdad • Departamento de Comunicación y Marketing
Ámbito de aplicación	Personas trabajadoras del área de comunicación y marketing
Objetivo específico	34. Formar al personal de comunicación en materia de igualdad de género

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
N°:	69
Medida	Actos y/o acciones conmemorativas los días 8 de marzo y 25 de noviembre
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del plan • Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Continuar con la realización de actos o acciones de conmemoración de los días 8 de marzo y 25 de noviembre, con el objetivo de difundir, promover y sensibilizar en la materia. Intentando fomentar actividades o iniciativa más atractivas para el personal y se consiga una mayor participación y difusión
Indicador de evolución	Se dará traslado del contenido de las campañas realizadas de forma anual
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de comunicación y marketing • Responsable de igualdad • Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL
Ámbito de aplicación	A todo el personal de la entidad
Objetivo específico	35. Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
N°:	70
Medida	Realizar campaña específica del nuevo plan de igualdad, dirigida al total de la plantilla, dando difusión al III Plan de Igualdad y al Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del plan • Fin: Durante toda la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	3° Trimestre 2025
Metodología	Tras la firma y publicación del nuevo Plan de Igualdad se realizará una campaña informativa dando a conocer los acuerdos alcanzados tanto en el Plan de Igualdad como en el Protocolo de Acoso Sexual y Razón de sexo.
Indicador de evolución	Se dará traslado del contenido de las campañas realizadas de forma anual
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Comunicación y Marketing • Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	A todo el personal de la entidad
Objetivo específico	35. Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
N°:	71
Medida	Elaboración de una encuesta anual sobre la opinión de la plantilla en relación al III Plan de Igualdad
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: 08 de marzo de 2026 • Fin: Durante toda la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	<p>De forma anual, se encuadrará la siguiente encuesta en el marco de actividades relacionadas con la conmemoración del día 8 de marzo, exponiéndola durante todo este mes, para fomentar una mayor participación</p> <p>Anualmente, se lanzará una encuesta por correo electrónico con el fin de conocer la opinión del personal de Fundación Diagrama sobre determinados aspectos relacionados con el Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades en el entorno laboral</p>
Indicador de evolución	Informe de los resultados obtenidos en la encuesta
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Comunicación y Marketing • Responsable de igualdad • Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL
Ámbito de aplicación	A todo el personal de la entidad
Objetivo específico	35. Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Nº:	72
Medida	Incluir píldoras informativas de forma trimestral en materia de igualdad y buenas prácticas en la Newsletter de la entidad
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Último trimestre del 2025 • Fin: Durante la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	A través de la Newsletter de la Fundación, establecer que de forma periódica se va a incluir una sección relacionada con la materia, con el objetivo de sensibilizar a la plantilla y dar a conocer todas las herramientas de las que dispone la entidad, como el protocolo de acoso sexual, laboral, III Plan de igualdad, guía de derechos VG, guía de lenguaje inclusivo, campañas... u otras noticias de actualidad que puedan ser de interés.
Indicador de evolución	Informe anual con las publicaciones realizadas
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Comunicación y Marketing • Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	A todo el personal de la entidad
Objetivo específico	35. Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Nº:	73
Medida	Inclusión de forma periódica de una sección en la Newsletter: “Experiencias profesionales”
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio:2026 • Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Con el objetivo de dar visibilidad a mujeres en cargos de responsabilidad y/o en puestos en los que están infrarrepresentadas poner de manifiesto que hay mujeres que han desarrollado una trayectoria profesional exitosa, para que sirvan de referente.
Indicador de evolución	Informe de noticias publicadas en la Newsletter
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Comunicación y Marketing • Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	A todo el personal de la entidad
Objetivo específico	35. Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Nº:	74
Medida	Creación de un espacio “Rincón de igualdad” en los centros de trabajo o recursos
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: A lo largo del 2026 • Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Creación de un espacio estandarizado en los centros y recursos, en el cual se difunda documentación e información sobre el III Plan de igualdad, Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, derechos de las víctimas de violencia de género, contactos de la Comisión de igualdad, etc.
Indicador de evolución	Nº de centros que han adoptado este espacio , siendo los responsables de los recursos , los encargados de darle la mayor visualización posible
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL • Responsable de igualdad • Direcciones de centros y/o recursos
Ámbito de aplicación	A todo el personal de la entidad
Objetivo específico	35. Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad

11. Prevención de riesgos y salud laboral

Área de actuación	Prevención de riesgos y salud laboral
Nº:	75
Medida	Incluir en el Portal Personal de Fundación Diagrama el documento de Política de Prevención de Riesgos Laborales de la entidad de forma que este accesible y visible para todo el personal
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del plan • Fin: Durante la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Con el fin de visibilizar el compromiso de la Política de Prevención de Riesgos bajo la perspectiva de género y de poner este documento de forma accesible para todas las personas trabajadoras de la entidad, se añadirá al Portal Personal el documento de Política de PRL de la Fundación, donde se integra el compromiso de “la aplicación del principio de igualdad y por razón de sexo y de gestión preventiva desde la perspectiva de género, así como la edad en la seguridad laboral”.
Indicador de evolución	Documento en el Portal Personal
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Prevención de Riesgos Laborales • Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	A todo el personal de la entidad
Objetivo específico	36. Incorporar la perspectiva de género en la prevención y salud laboral

Área de actuación	Prevención de riesgos y salud laboral
Nº:	76
Medida	Introducir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos, riesgos psicosociales, siniestralidad y vigilancia de la salud
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del plan • Fin: Durante la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	<p>Actualizar los diferentes documentos relacionados tanto con la prevención de riesgos laborales (evaluación de riesgos, evaluación de riesgos psicosociales,) como salud (siniestralidad, accidentes e incidentes, enfermedades profesionales, vigilancia de la salud) incorporar la perspectiva de género introduciendo si procede la variable sexo.</p> <p>Se establecerán reuniones bianuales (siendo la primera reunión tras la firma del Plan) con la Comisión para recopilar información sobre las actuaciones realizadas para incorporar la perspectiva de género en la prevención y salud , teniendo en cuenta los parámetros marcados por el Instituto de Seguridad, Salud e Higiene en el Trabajo o cualquier otro organismo oficial competente.</p>
Indicador de evolución	Nº de documentos actualizados
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Prevención de Riesgos Laborales • Comisión de seguridad y salud laboral del Comité de RRLL
Ámbito de aplicación	A todo el personal de la entidad
Objetivo específico	36. Incorporar la perspectiva de género en la prevención y salud laboral

Área de actuación	Prevención de riesgos y salud laboral
Nº:	77
Medida	Instar a los Comités de Salud Laboral y a los grupos de trabajo creados al efecto a realizar el análisis de los resultados de las evaluaciones de riesgos y riesgos psicosociales incorporando la perspectiva de género.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Aprobación del plan Fin: Durante la vigencia del Plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	En las evaluaciones de riesgos y riesgos psicosociales se incorpora la variable sexo; por ello, al elaborar el informe de conclusiones, las personas responsables deberán tener en cuenta este factor con el objetivo de realizar un análisis de los resultados desde la perspectiva de género.
Indicador de evolución	Informes realizados
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Prevención de Riesgos Laborales Comisión de seguridad y salud laboral del Comité de RRL
Ámbito de aplicación	A todo el personal de la entidad
Objetivo específico	36. Incorporar la perspectiva de género en la prevención y salud laboral

Área de actuación	Prevención de riesgos y salud laboral
Nº:	78
Medida	Formación continua en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género y salud femenina a las técnicas y técnicos de prevención de riesgos del servicio de prevención mancomunada de Fundación Diagrama, como también a las delegadas/os y personas responsables de PRL de la Fundación.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Aprobación del Plan de igualdad Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Anualmente se hará revisión del dato de las personas trabajadoras que tienen el curso y las que no. El objetivo de la medida es que todo el personal que forma parte del área de Prevención de Riesgos Laborales estén formadas en materia de PRL con perspectiva de género.
Indicador de evolución	De forma anual, se enviará un informe con el nº de personas que han recibido la formación
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Relaciones laborales Departamento de Formación Comisión Delegada de Formación del Comité de RRL
Ámbito de aplicación	Técnicas y técnicos de prevención de riesgos del servicio de prevención mancomunada de Fundación Diagrama, como también a las delegadas/os y personas responsables de PRL de la Fundación.
Objetivo específico	37. Formar al personal de Prevención de Riesgos Laborales en materia de igualdad de género

Área de actuación	Prevención de riesgos y salud laboral
Nº:	79
Medida	Revisión de las fichas de puestos de trabajo para actualizar la información referente a las consideraciones para el riesgo por embarazo
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: 2026 • Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	El objetivo de revisar y actualizar las fichas de puestos de trabajo con respecto a las consideraciones para el riesgo por embarazo es garantizar que el entorno laboral sea seguro y saludable para las trabajadoras embarazadas.
Indicador de evolución	Documentos actualizados
Responsable	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales
Ámbito de aplicación	Mujeres embarazadas
Objetivo específico	38. Proteger las necesidades específicas de salud de las mujeres

Área de actuación	Prevención de riesgos y salud laboral
N°:	80
Medida	Elaborar un documento de recomendaciones basado en las directrices establecidas por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, relacionado con los factores de riesgos y riesgos psicosociales que puedan afectar la salud de la trabajadora embarazada, en periodo de lactancia o de parto reciente, así como la salud de su hijo/a y menopausia.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Primer semestre 2026 • Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	<p>El documento servirá como una herramienta para proporcionar directrices claras y prácticas para la Fundación, con el fin de que se realicen los ajustes necesarios en las condiciones de trabajo.</p> <p>En el caso de la información en relación a la menopausia, en la que a través de este documento se da el reconocimiento a dicha situación, se van a ir incorporando estas directrices a medida que obtengamos información y avances de fuentes rigurosas al respecto.</p> <p>Este documento tiene como propósito identificar y prevenir posibles riesgos y riesgos psicosociales en el ámbito laboral</p>
Indicador de evolución	Documento de directrices y buenas prácticas
Responsable	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	Mujeres que trabajan en la entidad
Objetivo específico	38. Proteger las necesidades específicas de salud de las mujeres

Área de actuación	Prevención de riesgos y salud laboral
N°:	81
Medida	Registro de datos desagregado por sexo respecto a los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: 2026 Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Realizar un registro de datos relacionados con los incidentes (accidentes laborales que no causan baja laboral), accidentes laborales y enfermedades profesionales, desagregado por sexo con el fin de identificar posibles factores de riesgo diferenciados
Indicador de evolución	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Prevención de Riesgos Laborales Responsable de igualdad
Responsable	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	38. Proteger las necesidades específicas de salud de las mujeres

Área de actuación	Prevención de riesgos y salud laboral
Nº:	82
Medida	Realización de un estudio con el objetivo de que en puestos de trabajo que no requieran atención directa de personas usuarias y cuya naturaleza lo permita, permitir el teletrabajo a mujeres embarazadas a partir de la semana 28
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Durante el primer año del plan Fin: Vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Se realizará un estudio previo (durante el primer año) para analizar el grado de implantación, puestos de trabajo y la compatibilidad de los puestos de trabajo concretos a los que será de aplicación esta medida, iniciándose la implantación de la medida tras este estudio.
Indicador de evolución	<ul style="list-style-type: none"> Resultados del estudio realizado Nº de mujeres (anual) que se acogen a esta medida una vez puesta en marcha
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Prevención de Riesgos Laborales Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	Mujeres embarazadas a partir de la semana 28 (en puestos de trabajo que no requieran atención directa de personas usuarias y cuya naturaleza lo permita)
Objetivo específico	38. Proteger las necesidades específicas de salud de las mujeres

Área de actuación	Prevención de riesgos y salud laboral
Nº:	83
Medida	Se facilitarán espacios y medios apropiados en los centros de trabajo para la lactancia que cumplan con el reglamento y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del plan • Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Las características de estos espacios habilitados se adaptarán a las características físicas y espaciales de los distintos centros de trabajo. En base a ello, los espacios creados podrán ser compartidos o exclusivos para la lactancia, y se dispondrá de sistemas de refrigeración para la conservación de la leche materna.
Indicador de evolución	A través del seguimiento de la Comisión de Igualdad en comunicación con la dirección de centros
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Prevención de Riesgos Laborales • Área de Gestión de Personas
Ámbito de aplicación	Mujeres
Objetivo específico	38. Proteger las necesidades específicas de salud de las mujeres

Área de actuación	Prevención de riesgos y salud laboral
N°:	84
Medida	Licencia retribuida de dos días por asistencia médica en procedimientos de reproducción asistida.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del plan • Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	<p>La presente medida tiene por objeto garantizar que todas las mujeres que se encuentren en esta situación puedan acogerse a un permiso retribuido de dos días para la asistencia a procedimientos médicos relacionados, con independencia del carácter público o privado del centro sanitario en el que se practiquen.</p> <p>Dicho permiso se distribuirá del siguiente modo: un día coincidirá con la fecha programada extracción de óvulos y el otro, con la fecha establecida para la transferencia embrionaria (implantación de óvulos).</p>
Indicador de evolución	N° de permisos solicitados y concedidos
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Administración de Personal • Departamento de Relaciones Laborales
Ámbito de aplicación	Mujeres
Objetivo específico	38. Proteger las necesidades específicas de salud de las mujeres

Área de actuación	Prevención de riesgos y salud laboral
Nº:	85
Medida	Análisis de IT desagregado por puestos de trabajo y edad
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: A finales de 2026 Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	El objetivo de esta medida es realizar un registro de las situaciones de Incapacidad Temporal (IT) desagregado por sexo, puesto de trabajo y edad, con la finalidad de poder identificar posibles patrones y factores de riesgos asociados a las incidencias de IT. Podremos detectar que puestos tienen mayores tasas de IT, o si se dan ciertos rangos de edad que puedan presentar mayor incidencia en IT.
Indicador de evolución	Informe anual
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Prevención de Riesgos Laborales Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	39. Realizar estudios que permitan identificar y evaluar las diferencias por sexo en la salud laboral

12. Auditoría retributiva

En cumplimiento del artículo 8.4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se incluyen a continuación las medidas correctoras derivadas de la auditoría retributiva realizada en el marco del diagnóstico del III Plan de Igualdad:

Área de actuación	Auditoría retributiva
Nº:	86
Medida	Realización de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT).
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: Publicación del Plan de Igualdad Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual 2026
Metodología	Actualizar la Valoración de los Puestos de Trabajo, utilizando las herramientas proporcionadas por el ministerio. De esa forma se puede analizar de manera objetiva, la importancia y valor de cada una de los puestos de trabajo, además, nos permite realizar el registro retributivo acorde a la información de la plantilla.
Indicador de evolución	Excel valoración puestos de trabajo
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de igualdad Área de Gestión de Personas Comisión delegada de igualdad del Comité de RRLL
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	40. Garantizar la transparencia retributiva en la entidad garantizando también la misma remuneración a trabajos de igual valor

Área de actuación	Auditoría retributiva
N°:	87
Medida	Análisis de la valoración de puestos de trabajo.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Primer semestre 2026 • Fin: 2026
Cronograma de seguimiento	Anual 2026
Metodología	Estudiar el impacto de esta nueva valoración en las escalas, analizando las desviaciones relevantes o que sean de nueva aparición a través del registro retributivo con datos del año 2025, así como las que arrojen un incremento sustancial respecto de la auditoría previa al plan, adoptando medidas correctoras en su caso.
Indicador de evolución	Resultado del análisis y acciones implementadas
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de igualdad • Departamento de Relaciones Laborales • Departamento de Administración de Personal
Ámbito de aplicación	A todo el personal de la entidad
Objetivo específico	40. Garantizar la transparencia retributiva en la entidad garantizando también la misma remuneración a trabajos de igual valor

Área de actuación	Auditoría retributiva
Nº:	88
Medida	Continuar trabajando y dando de forma clara y precisa toda la información exigida a la RLPT
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio: Aprobación del plan • Fin: Durante la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Esta medida pretende garantizar el principio de transparencia retributiva garantizando que la RLPT tenga conocimiento de las retribuciones medias y medianas y desviaciones de todos los puestos de trabajo. De conformidad con los derechos reconocidos en el RD 902/2020, por lo que la entidad tienen que establecer los mecanismos precisos y garantizar este derecho de transparencia
Indicador de evolución	Se dará información anual a la Comisión de Igualdad sobre la información facilitada a la RLPT en materia retributiva de acuerdo con los preceptos del RD 902/2020
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Gestión de Personas • Departamento de Administración del Personal
Ámbito de aplicación	A todo el personal de la entidad
Objetivo específico	41. Garantizar la transparencia retributiva en los términos del RD 902/2020

13. Otras áreas de intervención

Área de actuación	Otras áreas de intervención
N°:	89
Medida	Designación de una persona responsable en materia de igualdad dentro de la entidad
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: aprobación del plan Fin: durante toda la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	Se nombrará a una persona dentro de la entidad como responsable de igualdad, cuyas funciones irán encaminadas a diseñar, asesorar, desarrollar y aplicar en la organización las prácticas y políticas en materia de igualdad. Una vez designada dicha figura, se informará por correo electrónico a todo el personal de la organización de dicho nombramiento y se facilitarán datos de contacto a los efectos oportunos.
Indicador de evolución	Se informará a la Comisión de Igualdad del nombre y datos de contacto de la persona designada como responsable de igualdad dentro de la organización, las funciones que asumirá dicha figura así como se emitirá un informe anual sobre las actuaciones llevadas a cabo dentro de las funciones propias de su cargo.
Responsable	Área de Gestión de Personas
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	42 Potenciar el compromiso de la entidad con la Igualdad

Área de actuación	Otras áreas de intervención
Nº:	90
Medida	Designación de una persona responsable en materia de igualdad por la parte social
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: aprobación del plan Fin: durante toda la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	<p>La parte social de la comisión de igualdad nombrará un responsable de igualdad</p> <p>Sus funciones serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> Velar junto con el responsable de igualdad de la entidad porque el plan de igualdad se implante y se mantenga de conformidad con los objetivos y medidas contenidas en el mismo, sirviendo ambas figuras de enlace entre la parte social y la parte fundacional en los periodos en los que no se reúne la comisión de igualdad. Fomentar junto con el responsable de igualdad de la entidad la toma de conciencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, e informará a la plantilla sobre el estado del plan de igualdad, medidas implantadas y que se están llevando a cabo, como otras medidas y novedades legislativas en igualdad que puedan resultarles de interés Asesorar a la RLPT en todas las materias relacionadas con igualdad Asistencia a reuniones de seguimiento y evaluación del plan de igualdad. Ser formado en materia de igualdad, en los términos establecidos en el plan de igualdad, durante los primeros seis meses de aplicación del mismo <p>En principio este mandato será por el tiempo en que se encuentre vigente el plan de igualdad.</p> <p>Dispondrá de permiso retribuido para asistencia y preparación de reuniones de la comisión delegada de igualdad del comité de rrl</p> <p>Serán compensados los gastos ocasionados en el ejercicio de sus tareas, en función de lo establecido en el capítulo de gastos del convenio colectivo de relaciones laborales de fundación diagrama.</p>
Indicador de evolución	Dará parte de sus actuaciones periódicamente a la parte social de la comisión de igualdad encargada del seguimiento y evaluación del plan de igualdad
Responsable	Parte social de la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRL
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	42. Potenciar el compromiso de la entidad con la Igualdad

Área de actuación	Otras áreas de intervención
Nº:	91
Medida	Continuar con la difusión del correo específico para recoger sugerencias, peticiones o reclamaciones en relación con el plan de igualdad y las políticas de igualdad en la entidad.
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> Inicio: aprobación del plan Fin: durante toda la vigencia del plan
Cronograma de seguimiento	Anual
Metodología	A través de las campañas realizadas durante la vigencia del III Plan de igualdad, se dará difusión al correo específico generado para recoger sugerencias, peticiones o reclamaciones en relación con el plan de igualdad y las políticas de igualdad en la entidad.
Indicador de evolución	Se informará anualmente a la comisión sobre ideas de mejora, propuestas de soluciones, quejas e iniciativas recibidas con el fin de valorar si se toma alguna medida al respecto.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Comisión Delegada de Igualdad del Comité de RRLL Responsable de igualdad
Ámbito de aplicación	Todo el personal de la entidad
Objetivo específico	42. Potenciar el compromiso de la entidad con la Igualdad

7. Recursos y medios

Desde Fundación Diagrama Intervención Psicosocial se ha mostrado el compromiso con la igualdad, es por ello, que desde la implantación del II Plan de Igualdad de la entidad se ha nombrado una persona que es la Responsable de Igualdad de la organización, como parte de los recursos que se destinan a la consecución de los objetivos del Plan. Asimismo, se van a utilizar los mecanismos de comunicación de los que dispone la Fundación, y además, se van a realizar campañas que probablemente exijan impresión por lo que la entidad se compromete a dotar a todas las medidas recogidas en este Plan de Igualdad de todos los medios y recursos necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas durante los cuatro años de vigencia del Plan.

8. Evaluación y seguimiento

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

Conforme a lo previsto en el artículo 32 del Convenio Colectivo de Fundación Diagrama la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de Relaciones Laborales de Fundación Diagrama tiene entre sus funciones las siguientes:

1. Seguimiento y control de la correcta aplicación del Plan de Igualdad.
2. Revisión del Plan de Igualdad.

- Composición de la Comisión de Igualdad

Por tanto, las partes acuerdan que las funciones relativas a la Comisión de seguimiento serán realizadas por la Comisión Delegada de Igualdad del Comité de Relaciones Laborales. Esta Comisión estará compuesta por doce miembros seis de la parte social y seis de la parte fundacional en los términos del mismo artículo 32. Las partes procurarán la com-

posición paritaria de hombres y mujeres en esta Comisión.

- Funciones de la Comisión de Igualdad

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

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del Plan de Igualdad.

- Elaboración de informes de seguimiento y final del Plan de Igualdad

- Revisión, adaptación y modificaciones del Plan de Igualdad en los casos establecidos

- Sin perjuicio de lo anterior dicha Comisión será Convocada en un plazo no superior a tres meses desde la aprobación del Plan de Igualdad para la aprobación de un Reglamento.

- Realizar seguimiento anual con las diferentes Comisiones para comprobar el grado de implantación de las medidas.

- Periodicidad de las reuniones

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

- Evaluación intermedia y final

Durante la vigencia del Plan, la Comisión podrá establecer:

- Una evaluación intermedia para valorar la eficacia de las medidas adoptadas.

- Una evaluación final coincidente con la finalización del periodo de vigencia, que permita analizar de forma global los logros alcanzados y establecer propuestas de mejora para el futuro Plan de Igualdad.

9. Procedimiento de revisión del plan de igualdad

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

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios

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

10. Procedimiento de resolución de conflictos

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

11. Cláusula final

El presente Plan de igualdad de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial sustituye total e íntegramente al II Plan de Igualdad de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial rigiéndose en adelante dicha materia por lo dispuesto en el presente Plan de Igualdad, mientras le mismo continúe vigente.

ANEXOS

Anexo I.- Informe de conclusiones del Diagnóstico y Auditoría retributiva

1. Metodología

Los datos con los que vamos a trabajar en este informe son datos de la plantilla de Fundación Diagrama referidos al año 2023.

Para poder realizar un análisis detallado, vamos a recopilar y analizar tanto los datos cuantitativos como cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

Por un lado, realizaremos un análisis cuantitativo sobre los datos en cuestión sobre los cuales vamos a trabajar desde una perspectiva de género en el que vamos a desagregar los datos por sexo y, asimismo, los estudiaremos desde el cálculo horizontal y vertical, con el fin de poder profundizar en el estudio. Y, por otro lado, realizaremos un análisis cualitativo, en el que vamos a estudiar y evaluar los procedimientos actuales.

En la elaboración de este análisis han contribuido:

Por Fundación Diagrama Intervención Psicosocial:

- Vanessa Rael Gonzalez (Miembro de la parte fundacional)
- Carla Navarro Sala (Miembro de la parte fundacional)
- Manuel Mosquera León (Miembro de la parte fundacional)
- Eva Castejón Martínez (Miembro de la parte fundacional)
- Fernando López Vidal (Miembro de la parte fundacional)
- Francisco German Ramírez Bueno (Miembro de la parte fundacional)

Por la parte social:

Por el Sindicato CCOO:

- Amaya Sotos Taracón (CCOO, RLPT)
- Ángela Díaz Valleras (CCOO, RLPT)
- M^a José Gómez Camacho (CCOO, RLPT)

Por el Sindicato UGT:

- Lidia Contreras Olmedo (UGT, RLPT)
- Noelia Pérez Moreno (UGT, RLPT)
- Mireya Gómez Encinas (UGT, RLPT)
- Dolores Sánchez Ruiz (UGT, RLPT; Asesora)

2. Información básica de Fundación Diagrama

Datos de la entidad	
Razón Social	Fundación Diagrama Intervención Psicosocial
NIF	G-73038457
Domicilio Social	Avenida Ciudad de Almería, N° 10, Bajo, C.P. 30.002 de Murcia
Forma Jurídica	Fundación
Año de constitución	El año de constitución de la Fundación Diagrama como Fundación es del año 1999. Anteriormente Diagrama era una Asociación que viene funcionando desde 1991 (acta de la constitución de la Asociación Diagrama Intervención Psicosocial de 03 de diciembre de 1991).
Responsable de la Entidad	Nombre: Miguel Ángel Pereiro Ámil Cargo: Secretario/Apoderado Teléfono: 968 344 344 E-mail: administracion@diagrama.org
Responsable de Igualdad	Nombre: Carla Navarro Sala Cargo: Técnica de Igualdad Teléfono: 968 344 344 Email: csala@diagrama.org

Actividad	
Sector Actividad	Fundación
CNAE	8790
Descripción de la actividad	La Fundación tendrá como finalidad promover el desarrollo de Centros, Programas e Investigaciones, destinados tanto a la prevención, tratamiento e integración de todos aquellos colectivos que se encuentren en dificultad o riesgo social, con especial incidencia en la infancia, familia, juventud y mujer, como a aquellas personas que se encuentren en situación de dependencia por su edad, enfermedad o diversidad funcional y/o personas con discapacidad física o psíquica, mediante la promoción de todo tipo de iniciativas y actuaciones con el objetivo de obtener una participación activa y creativa que permita la puesta en marcha de respuestas eficaces para conseguir su integración y autonomía de vida, así como hacer real y efectivo el derecho a la salud de toda la población en general mediante la promoción y desarrollo de todo tipo de servicios sanitarios que faciliten la consecución de un estado de completo bienestar físico, mental y social de toda la ciudadanía.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Estatal
Dimensión	
Personas trabajadoras	Mujeres 2.846
	Hombres 1.964
	Total 4.809
Centros de trabajo	249
Facturación anual (€)	181.360.274,57 €
Organización de la gestión de personas	
Dispone de departamento de personal	Sí
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	<ul style="list-style-type: none"> • Distintivo de Igualdad Región de Murcia • Distintivo "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats" Comunidad Valenciana • Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE) • Marca andaluza de excelencia en igualdad (MAEI)
Representación Legal de las Personas Trabajadoras	Mujeres 109
	Hombres 156
	Total 266

3. Información relativa al sector de actividad

La labor que desempeña Fundación Diagrama Intervención Psicosocial se encuentra encuadrada dentro del Tercer Sector de Acción Social, siendo dicha actividad un área de actividad laboral que contiene más de 28.000 entidades activas, las cuales en un porcentaje muy elevado, un 76% (aproximadamente), son asociaciones, las fundaciones de carácter social ascienden a un 17% aproximado, y el resto de entidades quedan constituidas como cooperativas, empresas sociales y organizaciones de segundo y tercer nivel cuya dedicación se centra en la conformación de la cohesión interna de las entidades del sector.

4. Historia y dimensión de Fundación Diagrama

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

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

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

La visión de Fundación Diagrama es ser un referente de calidad, compromiso, buenas prácticas y eficiencia en la atención integral de personas vulnerables y en riesgo de exclusión, trabajando a diario por su plena integración social. Para ello desarrolla un modelo de intervención global y especializada, basado en el bienestar de las personas y de

la sociedad en su conjunto, así como en la continua mejora y optimización de sus procesos y recursos.

Actualmente, los datos nos muestran que el Tercer Sector realiza alrededor de 47 millones de intervenciones directas al año.

Entre los principales objetivos de Fundación Diagrama se encuentran:

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

- Proyectos de cooperación para el desarrollo, especialmente en las áreas sanitaria, educativa y formativa.

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

Socioeducativa: en esta área se enmarcan todos aquellos centros, programas y proyectos que tienen como objetivo dotar a las personas atendidas de los conocimientos, habilidades, herramientas, principios y normas sociales de comportamiento y convivencia esenciales en todo proceso de crecimiento personal y socialización.

Sociosanitaria: a través de esta área, Diagrama promueve y desarrolla Centros, Servicios, iniciativas y actuaciones destinadas a satisfacer las necesidades de todas aquellas personas que precisan cuidados personales y sanitarios de forma simultánea y continuada.

Sociolaboral: Diagrama trabaja conjuntamente en los ámbitos social y laboral, abordando la mejora de la cualificación profesional de las personas atendidas y sus necesidades personales, familiares y sociales.

Cooperación para el Desarrollo: Diagrama trabaja en este ámbito desde el año 2002, llevando a cabo proyectos dirigidos a mejorar la calidad de vida de la población, partiendo siempre de la defensa y promoción de los Derechos Humanos.

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

- **Código Ético:** recoge los principios que rigen todas las acciones de la entidad.
- **Política de Responsabilidad Social Corporativa:** pone en valor la necesidad de que todas las actividades que lleva a cabo Fundación Diagrama formen parte de un sistema sostenible, respetuoso y ético en materia medioambiental, social, laboral, educativa, divulgativa, de investigación y de promoción de los Derechos Humanos.
- **Sistema de Gestión de Calidad,** certificado por la norma ISO 9001.

En la actualidad, Fundación Diagrama dispone de delegaciones y/o gestiona Recursos en la mayoría de las Comunidades Autónomas del Estado Español. Concretamente tiene presencia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Comunidad Valenciana, Galicia, Islas Baleares, Islas Canarias, La Rioja, Madrid, Melilla, Murcia, Asturias, Extremadura.

En cuanto a la estructura organizativa de la entidad, encontramos el Órgano de Gobierno y el Órgano de Gestión:

Órgano de Gobierno: Patronato

El Patronato es el órgano de gobierno, administración y representación de Fundación Diagrama, siempre sujeto a lo dispuesto en los Estatutos de la Fundación y en el ordenamiento jurídico. Sus miembros, que ejercen esta labor de manera gratuita en base al art. 15.4 de la Ley 50/2002 de 26 de diciembre, de Fundaciones, establecen los criterios y actividades a desarrollar y velan por el cumplimiento de los fines fundacionales.

Órgano de Gestión: Consejo de Dirección

El Consejo de Dirección se constituye a nivel funcional como el órgano que desarrolla, impulsa y supervisa las estrategias, planes, proyectos y otras iniciativas necesarias para ejecutar adecuadamente los objetivos estratégicos y operativos de la entidad, conforme a la misión fundacional y las decisiones alcanzadas por el Patronato. Está compuesto por todos los directores nacionales de las áreas organizativas de la entidad, así como por el Director General.

5. Conclusiones del diagnóstico

Del análisis realizado, hemos obtenido las siguientes conclusiones:

Del análisis realizado, hemos obtenido las siguientes conclusiones:

5.1 Características de la plantilla

- La plantilla media del año de estudio es de 4.809 personas siendo 2.846 (59%) mujeres y 1.964 hombres (41%). Encontramos que los porcentajes en cuanto a la distribución de la plantilla por sexo son equilibrados.
- La edad media de la plantilla es de 38,97 años. Si la desagregamos por sexo, vemos que la edad media de la plantilla de hombres es de 41,18 y de mujeres de 37,54 años.
- La relación laboral que ocupa el 81% de la plantilla, es indefinida. En este tipo de relación, vemos que el 57% son mujeres y el 43% hombres. Se da un equilibrio en ambos sexos. En el tipo de contrato eventual, corresponde al 19% de la plantilla. Donde el 70% de ellos son a mujeres y el 30% a hombres. En este sentido, y debido también al volumen de contratación en mujeres, se aprecia como existe una mayor temporalidad en las mujeres.
- El 87% de la plantilla utiliza el tipo de jornada completa.
- La jornada partida se da únicamente en el trabajo sin turnos y son el 75% de las mujeres a jornada completa y el 71% a jornada parcial quienes realizan la jornada partida. Al observar los datos, observamos que la parcialidad es mayor en las mujeres en todos los tipos de contrato, tanto indefinido como en temporal.
- El promedio de antigüedad en la Fundación es de 6,48, siendo de 8,28 para los hombres y 5,32 para las mujeres. Por lo que se detecta, que los hombres tienen una mayor antigüedad y, por tanto, una mayor estabilidad en la Fundación.
- Se aprecia que el mayor porcentaje de plantilla se concentra en el nivel 7, personal técnico (90%). Estando altamente masculinizados los niveles más altos como son el nivel 1, nivel 2 y nivel 3.
- En relación a los grupos profesionales, la plantilla se concentra en mayor grado en el grupo profesional 1 (47%). Las mayores diferencias de porcentaje entre hombres y mujeres se localizan en el grupo profesio-

sional 4, el cual se encuentra altamente feminizado (10% son hombres y el 90% mujeres).

- Con respecto a la distribución de la plantilla por puesto de trabajo, destaca que el puesto de trabajo más ocupado es el de educador/a social (33%).
- Respecto a los tipos de contrato, se ha incrementado el porcentaje de plantilla con contrato fijo, si bien la eventualidad continúa siendo mayoritariamente femenina.
- Se observa que la RLPT está constituida mayoritariamente por hombres (59%).

5.2 Selección y contratación

- No se aprecian diferencias en el acceso y ceses de hombres y mujeres, pues es mayor el número de mujeres que de hombres que ingresan y también que cesan.
- En cuanto a la modalidad contractual utilizada en el acceso Fundación Diagrama utiliza de manera mayoritaria el contrato temporal para los nuevos ingresos, ya que las plazas libres dependen del proceso de adjudicación de vacantes, la contratación temporal se reparte de manera equitativa a los ingresos por sexos, así como la parcialidad que mantiene una correlación función del peso vertical de cada sexo.
- No se aprecian diferencias en la tipología de contrato utilizada en la contratación temporal en datos verticales entre mujeres y hombres en contratación a tiempo completo.
- No se aprecian diferencias en la tipología de jornada utilizada en las contrataciones y ceses, ya que mantiene la correlación de ingresos por sexo.
- No se aprecian diferencias en los ingresos y ceses por puestos o niveles jerárquicos.
- En cuanto a las medidas incluidas en el área de selección y contratación, actualmente, la medida 3 se encuentra "en

ejecución”, la medida 4 sigue pendiente y las medidas 6 y 12 se encuentran en ejecución.

- Como hemos visto a lo largo del documento se debe seguir trabajando en la incorporación de la mujer en los puestos infrarrepresentados.

Como aspectos de mejora se establece lo siguiente:

Continuar con la implementación de las medidas:

1. Estandarizar los guiones de las entrevistas de trabajo limitándolos a cuestiones puramente profesionales
2. Realizar un registro de procesos de selección
3. Preferencias en la contratación del sexo infrarrepresentado por puesto de trabajo, incrementando la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas
4. Desarrollo de ítems evaluativos en entrevistas para la valoración de la igualdad de género en el desempeño profesional.
 - Medidas para fomentar la incorporación de la mujer en puestos infrarrepresentados.

5.3 Formación

- Las mujeres reciben más formación que hombres en general, habiendo participado en el 68% de las acciones formativas bonificadas frente a los hombres que han participado en el 32% de las mismas. Y en las acciones formativas no bonificadas la diferencia disminuye se da la misma circunstancia pues han participado 58% de mujeres frente a 42% de hombres.

- En cuanto al tipo de formación las mujeres reciben más formación bonificada. En cuanto a la formación específica y transversal de la formación bonificada, las mujeres han participado en acciones específicas un 68% frente a un 32% de hombres; y transversal, un 71% de mujeres frente a un 29% de hombres.
- En cuanto al PIF se ha concedido en total 24, de los cuales 13 se han concedido a mujeres y 11 a hombres.
- Ha sido mayor la formación presencial que la teleformación, un 97% frente a un 3%. En cuanto a las diferencias entre mujeres y hombres, las mujeres han recibido un 67% de formación presencial frente a un 33% de hombres; en teleformación las mujeres han recibido un 72% de esta modalidad de formación frente a un 28% de hombres; respecto a la modalidad mixta es casi inexistente. Desde la comisión de formación se aboga por el formato presencial.
- En cuanto a la formación por lugar de ubicación. La mayoría de la formación va destinada a Centros y no a oficinas, un 94% frente a un 6%. En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres, en centros han recibido formación un 65% de mujeres frente a un 35% de hombres; y en oficinas, un 39% de hombres frente a un 61% de mujeres.

En cuanto a formación por nivel jerárquico donde más formación reciben las mujeres es en el nivel técnico, un 71% de mujeres frente a un 29% de hombres.

En materia de igualdad, hemos visto la mejora respecto a la oferta formativa en esta área respecto al diagnóstico anterior. La oferta formativa se ha visto incrementada, puesto que para el anterior diagnóstico se contabilizaron tres cursos, mientras que en este son 5 en materia de igualdad y 6 cursos en materia relacionada.

Hay más interés por la formación de las mujeres. En cuanto a la formación interna, el dato se equilibra.

Como aspectos de mejora se establece lo siguiente:

- Seguir trabajando para formar y sensibilizar a la plantilla de la entidad.
- Continuar con la implantación de la medida 21. Realizar una oferta formativa más amplia que haga más atractiva la materia para toda la plantilla con el objetivo de seguir trabajando en la formación de distintas categorías.

5.4. Promoción profesional

En referencia al procedimiento de vacantes:

- Desde 2019 a 2020 se ha dado una evolución positiva hacia los datos de las mujeres en un 10% y desde entonces la proporción del dato se ha mantenido estable.
- En 2023 han promocionado de un total de 179 plazas adjudicadas, de las cuales, 112 (63%) han sido adjudicadas a mujeres frente a 67 (37%) adjudicadas a hombres.
- Integración de criterios objetivos en el procedimiento de vacantes y traslados generados a través de la implantación de la medida 32 del II Plan de Igualdad. Estos objetivos se integraron en febrero 2023. Siendo estos los siguientes:
 - En aquellos casos de en los que exista igualdad entre las distintas personas candidatas, tanto en el orden de prelación como en los criterios objetivos, se atenderá, de acuerdo al orden establecido, a las siguientes circunstancias:
 1. Mujeres víctimas de violencia de género con acreditación documental vigente.
 2. Infrarrepresentación femenina en el puesto al que se opte (se considera que hay que infrarrepresentación cuando a la proporcionalidad entre

sexos no está comprendida entre un 60% y un 40% tomándose como referencia el centro de trabajo).

3. Personas con contrato a tiempo parcial o fijo discontinuo.

4. Acercamiento familiar de personas cuyo cónyuge o pareja de hecho haya obtenido una vacante en el proceso anterior y cuyos respectivos centros de trabajo se encuentren a más de 100 Km de distancia.

5. Nuevo Ingreso. (Para vacantes que hayan quedado sin cubrir).

- La mayor parte de las vacantes se han adjudicado en el puesto de trabajo Educador/a social (de las 76 plazas el 66% han sido adjudicadas a mujeres y 34% a hombres), el cual es el grosso de la Fundación y además, está feminizado.
- Los porcentajes totales de promociones están equiparados (63% mujeres/37% hombres) puesto que el peso de la categoría de Educador/a social, al ser la más numerosa, desplaza el porcentaje hacia la mujer, pero no representa a la totalidad de las categorías.
- Siguen existiendo categorías, históricamente masculinizadas, en las que la mujer sigue infrarrepresentada donde habrá que analizar las causas, así como revisar e implementar nuevas medidas que favorezcan la reducción de esta desigualdad. Debemos seguir incidiendo en el acercamiento al acceso de mujeres a puestos como Auxiliar de control educativo, oficial de Mantenimiento o Monitor Ocupacional donde la adjudicación de vacantes sigue siendo favorable a los hombres.
- La causa principal escogida por ambos sexos para participar en el proceso de vacantes es: Traslado voluntario y/o Promoción interna voluntaria.
- En este procedimiento, se ha observado que existe un equilibrio global en cuanto a la promoción de hombres y mujeres (63% mujeres/37% hombres)

En cuanto a los puestos de libre designación:

- Se ha podido comprobar mediante el análisis que 12 personas han sido promocionadas en este proceso (58% son mujeres y 42% hombres).
- Se observa menor presencia de la mujer en los niveles jerárquicos más altos en el organigrama de la Fundación.
- El puesto donde más promoción ha tenido la mujer es en Dirección de centros siendo tres mujeres frente a cuatro hombres. Seguido de Coordinadora donde han promocionado dos mujeres, seguido de subdirección (una mujer y un hombre) y subdirección territorial donde ha promocionado una mujer.
- El puesto donde proporcionalmente la mujer ha tenido más promoción ha sido en Coordinación (dos mujeres) seguido de subdirección (una mujer y un hombre) y subdirección territorial donde ha promocionado una mujer.
- En el puesto de Subdirección ha habido más promociones de hombres que de mujeres (58% frente a 42%) así como en Dirección y en los puestos de Dirección Territorial y Nacional no ha habido movimientos siendo estos ocupados mayoritariamente por hombres.
- La evolución del dato: Desde 2019 se ha podido constatar que los datos en estos puestos de trabajo se han visto mejorado. En 2019, las mujeres ocupaban un 36% sobre el total y en 2023, ocupan un 49%. En este sentido, debemos resaltar el impacto positivo que ha tenido la medida 38. Aumentar la representación femenina en puestos de libre designación del II Plan de Igualdad
- Los puestos donde mayor evolución vemos son: Subdirección (24% en 2019 frente a 42% en 2023), en dirección (un 47% frente a un 60%) y coordinación (37% a 50%).
- En los puestos donde debemos seguir trabajando son los de mayor categoría jerárquica: Dirección Nacional, Dirección Territorial y Subdirección Territorial. Aunque en alguno de ellos como es el caso de Dirección Nacional, se ha incrementado el número de mujeres desde

2019 (de un 10% a un 29%) tras la implantación del II Plan de Igualdad.

- A modo de conclusión y como se ha ido comentando a través de este apartado, respecto a los datos de los puestos de responsabilidad, hemos visto que han sido mejorados y que las medidas propuestas e implantadas en el II Plan de Igualdad han tenido resultados positivos, no obstante, debemos seguir trabajando en este dato puesto que los puestos como dirección nacional, dirección territorial y subdirección territorial siguen siendo unos puestos muy masculinizados

Como aspectos de mejora se establece lo siguiente:

- Ha de completarse la formación de todo el personal involucrado en el Procedimiento de Promociones y vacantes, así como en la toma de decisiones relativas a la libre designación tal como dicta la Medida 30 del II Plan de Igualdad.
- Instar a la Comisión de Promociones y Vacantes a revisar su protocolo con el fin de evaluar los criterios objetivos que contiene para la adjudicación de plazas vacantes e incrementar la presencia femenina en aquellas categorías donde está infrarrepresentada.

5.5 Clasificación profesional y retribución

Los resultados obtenidos en el registro retributivo realizado, han sido para el total del efectivo promedio es del 36%, el total del efectivo de la mediana es de un 49% y, por otro lado, el resultado de la media equiparada es de 14% y para la mediana equiparada es de 3%.

- El grueso de la plantilla de la organización, se encuentra ubicado en el nivel 7 de jerarquía correspondiendo al personal técnico y representando al 86% de la plantilla total (58% mujeres y 42% hombres). Continúan observándose que los niveles más altos de dirección siguen ocupados por hombres, y los puestos de

niveles más bajos están altamente feminizados, datos concordantes con los fenómenos de techo cristal y suelo pegajoso presentes en la sociedad.

- En el estudio de los grupos profesionales según convenio, la mayoría de la plantilla se encuentra en el grupo profesional 1, representando el 47% del total, compuesto por 63% mujeres y 37% de hombres.
- Una representación del 8%, corresponde al grupo 0 correspondiente a los puestos de responsabilidad (54% hombres y 46% mujeres). Si comparamos este dato con los datos obtenidos en el primer diagnóstico, vemos que, en 2019 este grupo también representaba el 8% de la plantilla, los datos desagregados por sexo han mejorado respecto a la mujer ha habido un incremento del 7%.
- Grupo 4 (representa el 3% de la plantilla). Los puestos que no requieren de titulación son ocupados al 90% por mujeres.
- En cuanto al dato de retribuciones, el resultado de la media aritmética del global ha sido de 36% a favor de los hombres y la mediana global efectiva un 49% a favor de los hombres. En los datos equiparados estas diferencias disminuyen o desaparecen, aunque no para todos los complementos por igual, manteniéndose diferencias significativas en los complementos salariales en varios de los grupos.

La falta del registro concreto y/o de datos concretos en algunas de las áreas dificulta el establecer el motivo exacto de las diferencias salariales para algunos puestos de trabajo.

Como aspectos de mejora se establece lo siguiente:

- Buscar mecanismos que nos permitan obtener una agrupación más ajustada a la realidad de la Fundación en relación a los puestos de trabajo y convenios de aplicación
- Plantear y buscar herramientas que nos permitan incorporar nuevos datos al estudio que faciliten el análisis retributivo, como conocer los datos por cada agrupación.

- Estudio detallado, naturaleza, origen y criterios de aplicación de los complementos personales no recogidos en convenio.

5.6 Infrarrepresentación

- Desde 2020 se ha incrementado en un 3% la representatividad de las mujeres en el total de la plantilla, ocupando en 2023 un 59% frente a un 41% hombres.
- La edad media de la Fundación es de 39 años aproximadamente. Las mujeres tienen edad media de 37,54 mientras que los hombres tienen una edad media mayor de 41,18 años. Las franjas de edad más equilibradas son: de 35 a 59 años.
- El promedio de años de antigüedad en la fundación es de 6,48, situándose en hombres por encima en tres puntos (8,28) mientras que en mujeres es de 5,32 años. Donde más representación de mujeres existe tanto en el porcentaje horizontal como en su vertical es en la franja de 0 a 2 años, siendo el horizontal un 70% y el vertical un 38%.
- Existen puestos de trabajo que se encuentran feminizados y masculinizados. Esta estructura se encuadra dentro de los roles diferenciados que se han ido atribuyendo a hombres y a mujeres, dando lugar a que existan áreas, sectores o puestos de trabajo con más representación de un sexo u otro.
- Cabe destacar que la mayoría de los puestos profesionales donde el salario es más bajo están feminizados.
- En cuanto a los puestos de dirección, excepto los puestos de coordinación y dirección, los demás se encuentran masculinizados. Los datos respecto al anterior diagnóstico en esta área han ido mejorando de forma progresiva, no obstante, debemos seguir trabajando en esta línea.
- En la RLPT, vemos que la participación de mujeres es menor que la de los hombres (59% hombres frente al 41% de mujeres), este dato ha mejorado en 3 puntos respecto al dato del anterior diagnóstico.

- Respecto a la segregación horizontal, se puede examinar la distribución por puestos de trabajo para ver que hay algunos puestos de trabajo que masculinizados o feminizados. Es el caso por ejemplo de los puestos de Auxiliar de Enfermería y Auxiliar de Servicios Generales (que concentran al 8% de las mujeres y tan solo al 2% y 1% de los hombres respectivamente) o el de Psicólogo/a donde un 7% son mujeres y un 2% en los hombres. A la inversa, un puesto que concentra más hombres que mujeres es el de Auxiliar de Control Educativo (17% en los hombres y tan solo 1% en las mujeres).
- Respecto a la segregación vertical, se observa que se han producido mejoras en los datos respecto a los datos iniciales del primer diagnóstico. No obstante, no todos los puestos de dirección se encuentran en equilibrio. Existen ciertos puestos que siguen altamente masculinizados como es el caso de los puestos de dirección nacional, dirección territorial y subdirección territorial, donde las mujeres apenas se encuentran representadas, observándose que los puestos de poder y toma de decisiones están ostentados por hombres.
- Resulta destacable que, en los centros, las mujeres ocupan mayoritariamente los puestos directivos en aquellos recursos de protección de menores y los hombres en los de justicia juvenil, estando estos últimos más remunerados.

Como aspectos de mejora se establece lo siguiente:

- Medidas para la promoción profesional de las mujeres a los puestos directivos o a categorías profesionales superiores.
- Fomentar la consolidación y la estabilidad de los puestos de trabajo de las mujeres, motivando la contratación indefinida.
- Promover la representación sindical entre las mujeres.
- Continuar promoviendo la progresiva contratación de las mujeres en aquellas categorías masculinizadas.

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

- Disponemos de un registro centralizado para la gestión de permisos y licencias accesible para toda la plantilla.
- De los 613 permisos concedidos por acompañamiento, asistencia a tutoría, 538 han sido solicitados y concedidos a través de la licencia incluida en el II Plan de Igualdad, concretamente la medida 64.
- Del total de la plantilla 4.809, únicamente hay en 2023, hay 143 personas, 120 mujeres y 24 de hombres, con reducción de jornada lo que supone un 2,97% de la plantilla.
- Las excedencias más solicitadas por ambos sexos son las “voluntarias”. En cuanto a las reducciones de jornada, el 99 % son solicitadas por personal con contrato fijo (83% mujeres y 17% hombres). Por edad, la franja de edad que más solicita reducciones de jornada es “de 40 a 44 años” (38% de las solicitudes), 23% hombres y 77% mujeres. Seguido de “de 35 a 39 años” con un 26% sobre el total. Por antigüedad, el 73% de las reducciones se producen en personas trabajadoras con una antigüedad superior a diez años. La mayor diferencia por sexos en la antigüedad se encuentra de “6 a 9 años”, las mujeres representan el 87% y los hombres el 13%. En 2023 esta ha sido solicitada y concedida a dos personas, (un hombre y una mujer), por lo que, de las 229 excedencias voluntarias, dos corresponden a la medida 65 del Plan de Igualdad.
- De la agrupación por niveles jerárquicos, observamos que en el año 2023 solo encontramos agrupaciones en tres niveles: Nivel 4 Dirección (1%), Nivel 7 Personas técnico (98%) y Nivel 8 Auxiliar de servicios (1%).
- En cuanto a las reducciones de jornadas por puesto de trabajo, la mayoría de reducciones recaen sobre el puesto: Educador/a social, representando el 52% de

las solicitudes de reducción de jornada. En todos los puestos de trabajo, la mujer representa la mayoría.

- El mayor número de porcentajes de jornada se produce en reducciones entre el 25% y el 12,5% de la jornada, suponiendo el 52%. Dónde más representación de mujeres encontramos es en “entre el 12,5% y el 25%” (88% mujeres y 12% hombres).

Como aspectos de mejora se establece lo siguiente:

- Seguir trabajando en la creación de mecanismos para el registro de las medidas de conciliación.
- No habiéndose conseguido la implantación del protocolo de teletrabajo se mantiene la necesidad de implantar dicho protocolo.
- Valorar aumentar las medidas de conciliación y el alcance de las mismas.
- Continuar con la difusión de las medidas de conciliación

5.8 Condiciones de trabajo

- El 87% de los contratos en Fundación Diagrama son contratos a tiempo completo, mientras que el 10% de la plantilla tiene un contrato a jornada a tiempo parcial y el resto, un 3% jornada reducida.
- Del total de contratos a tiempo completo, el 71% suponen contratación indefinida, de los cuales un 46% está ocupado por hombres y un 54% de mujeres.
- De las personas que trabajan a tiempo parcial, el 7% suponen contratación indefinida, estando repartida en un 29% Hombres y un 71% mujeres y de la contratación eventual, que supone un 3%, 21% Hombres un 79% mujeres. La jornada reducida cómo se puede observar se agrupa en su mayoría en la mujer siendo un 2,47% en mujeres y un 0,49% en hombres.
- En el dato presentado por jornadas por franjas de edad sobre el total de perso-

nal, se obtiene que en jornada a tiempo completo hay más mujeres comprendidas desde los 19 hasta los 39, invirtiéndose el peso en las edades comprendidas de 40 a 54 y volviendo a tener más peso la mujer de 55 en adelante. Para Tiempo parcial y jornada reducida la mujer tiene más peso sobre el total general en todas las franjas de edad. Los porcentajes son equilibrados si tenemos en cuenta el volumen de contratación entre mujeres y hombres.

- En los niveles superiores de la organización la jornada es a tiempo completo. La mayoría de contrataciones de tiempo parcial se producen en los niveles 7 y 8. El grueso de personal se encuentra en el nivel 7.
- El puesto de trabajo de educador/a social ocupan el personal más numeroso, con un 33%, el 91% está a tiempo completo. El 4% está a tiempo parcial de los cuales el 75% son mujeres y el 25% hombres.
- Por porcentaje de jornada, las jornadas a tiempo parcial son ocupadas mayoritariamente por mujeres. El mayor porcentaje de la plantilla a tiempo parcial tiene una jornada entre el 25% y el 74%.
- En cuanto la jornada laboral, se observa que el en trabajo a turnos el número de hombres y mujeres es equilibrado, mientras que el trabajo sin turnos las mujeres representan el 66%. Dentro de este último las mujeres que trabajan a jornada partida supone un 72%, frente al 28% de los hombres

Como aspectos de mejora se establece lo siguiente:

- Establecer medidas para mejorar las condiciones laborales las mujeres, tanto en temporalidad como parcialidad.
- Seguir trabajando para la búsqueda de mecanismos más eficaces para el registro de las medidas.

5.9 Prevención del acoso sexual y/o razón de sexo

- Publicación de nuevo protocolo de Acoso Sexual y Por razón de Sexo
- Creación de un canal específico para la gestión de las denuncias, reclamaciones o quejas. Dirección de correo: nolo-permitas@diagrama.org.
- Realización de Formación específica en la materia para todo el personal que ejerza labores de Coordinación o Dirección en la entidad
- Difusión del protocolo de Acoso Sexual y Por razón de Sexo

Como aspectos de mejora se establece lo siguiente:

- Mantener y Revisar los canales de difusión del protocolo
- Se percibe la necesidad de extender garantías de protección a los miembros de la CAAS durante el proceso de instrucción de los expedientes y también después del mismo.
- Ampliar el número de personas que participan en la formación específica en acoso sexual por razón de sexo establecida en el II Plan de Igualdad, tanto a personas de la parte social como de la parte fundacional.
- Se ha detectado a lo largo de la vigencia del presente protocolo mucha diferencia en lo que al tiempo invertido para la tramitación se refiere, por lo que se va a realizar una revisión de los plazos.
- Incorporar el ofrecimiento de este servicio en el correo inicial tras recibir la denuncia
- Ofrecer mecanismos de seguimiento para detectar posible acoso ambiental posterior a la tramitación del expediente
- Se ve conveniente nombrar a sustitutos/as de los miembros de la CAAS y formarles.
- Incorporar fórmulas para recoger el resarcimiento de los daños derivadas del acoso sexual.

- Incorporar en la adopción de medidas cautelares las necesidades de la víctima, dándole voz a esta.
- Mantener el modelo de denuncia inicial existente y hacerlo visible.
- Revisar la normativa aplicable nueva e incorporarla
- Introducir un complemento salarial para que la víctima no sufra perjuicio salarial en caso de IT derivada del acoso sexual.
- Seguir formando a las personas que formen parte de equipos directivos y coordinación

5.10 Protección víctimas de violencia de género

- En la Fundación existe un correo (noestassola@diagrama.org) para atender para a las trabajadoras víctimas de violencia de género, a través del cual pueden asesorarse sobre sus derechos, recibir ayuda y apoyo de la entidad, para todos los trámites relacionados con su situación laboral en la entidad.
- Elaboración y difusión de una guía sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de Violencia de Género.
- Campañas informativas y de sensibilización anuales (25 de noviembre)
- Mejoras para la conciliación como aumentar en seis meses el derecho de excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo durante este periodo. Como también la flexibilización inicio y finalización de jornada para las trabajadoras víctimas de violencia de género
- Establecimiento de criterios y derechos para cambiar el turno o de movilidad geográfica para mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género

Como aspectos de mejora se establece lo siguiente:

- Continuar con la difusión del correo y las medidas implementadas en el área.

5.11 Prevención de riesgos laborales y salud laboral

- Se incorpora el compromiso del principio de igualdad por razón de sexo de la entidad en la política de prevención de riesgos laborales.
- Se tiene en cuenta en algunos aspectos la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, pero deberá ampliarse a toda la gestión preventiva.
- Se ha impartido formación en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género a las técnicas y técnicos de prevención de riesgos del servicio de prevención mancomunado de Fundación Diagrama
- No conocemos la correlación entre los puestos de trabajo aportados por la mutua y los puestos de fundación diagrama en los datos de siniestralidad facilitados

Los datos con los trabajamos aportados por el estudio estadístico de la siniestralidad laboral en Fundación Diagrama, no nos permiten establecer correlaciones entre las diferentes variables como por ejemplo puesto y sexo, puesto y causa, etc

- La introducción de la perspectiva de género se encuentra en proceso de desarrollo

Como aspectos de mejora se establece lo siguiente:

1. Datos que nos permitan sacar conclusiones

- Datos por sexo, edad, lesiones que correlacionen las diferentes variables
- Incluir incidentes de trabajo
- Incluir riesgos psicosociales y enfermedades derivadas y enfermedades mentales que puedan ser derivadas indirectamente del mismo, desde la perspectiva de género.

2. Seguir trabajando en la perspectiva de género en la planificación preventiva y en la prevención, como por ejemplo diferenciar la evaluación y la afectación

de uno u otro riesgo en función del sexo, tener en cuenta las notas técnicas, evaluación de riesgo psicosociales, datos diferenciados por sexo establecimiento de medidas en base a los resultados, establecer una vigilancia de la salud diferenciada por sexo

- Evaluación de la prevención de riesgo y promoción de la salud con enfoque de género: identificación de riesgos específicos, y sus consecuencias como problemas musculoesqueléticos. Usos de epis adaptados.

3. Negociar medidas de ajustes ergonómicos, flexibilidad horaria, o formación en salud femenina.

5.12 Comunicación, lenguaje e imagen no sexista

- Se tiene en cuenta la perspectiva de género en la comunicación y lenguaje que utiliza la entidad
- Elaboración y difusión de una guía de lenguaje inclusivo y no sexista de aplicación obligatoria
- Se ha integrado un apartado específico en la página web destinado a igualdad
- Se ha formado a todo el personal del área en la materia
- Revisión y modificación de forma progresiva de documentos y formularios de la entidad (se sigue revisando y prestando atención al cambio en toda la documentación de la Fundación).

Como aspectos de mejora se establece lo siguiente:

- Seguir revisando y adaptando a la documentación
- Mantener las acciones, incluida las campañas y encuesta anual, correspondientes a las medidas 90 y 91 del II Plan de Igualdad.

5.13 Auditoría retributiva

- Valoración de puestos de trabajo
- Fundación Diagrama es una entidad compleja cuyo personal está organizado por centros de trabajo según una estructura organizacional, en la que se distribuye por diferentes puestos, funciones y convenios de aplicación.
- La Fundación, con el fin de poder establecer un marco de comparación común para toda la plantilla se ha confeccionado una equivalencia de categorías dando lugar a 7 escalas agrupadas en diferentes puestos de trabajo.
- En base a esto, se han podido verificar cuales son las escalas que se encuentran feminizadas y masculinizadas:
Escalas feminizadas: 1, 3, y 5 Escalas masculinizadas: 6 Escalas equilibradas: 2 y 7
- Dentro de las escalas se han detectado puestos de trabajos, Técnico/a de 1ª, Técnico/a de 2ª y Técnico/a de 3ª, que no vienen recogidos en ninguno de los convenios vigentes, los cuales devienen del II y III Convenio Colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.
- Nos encontramos con puesto de igual valoración con diferente retribución
- Tras la realización de la auditoría, se ve conveniente la realización de una nueva valoración de puestos de trabajo, con el fin de que esta sea más ajustada a la clasificación profesional derivada de los convenios de aplicación.
- Otros factores desencadenantes de las diferencias: Registro retributivo 2023
- Durante el ejercicio de referencia 2023 el registro nos muestra que han recibido algún tipo de remuneración por parte de la entidad un total de 14.800 filas, de las que un 9.944 son mujeres (67,19%) y 4.856 son hombres (32,81%). Dándose en las mujeres un mayor número de contratos eventuales, lo que afectará directamente a su retribución anual.
- Se han analizado todos los Convenios colectivos de aplicación en Fundación

Diagrama indicando las grandes diferencias entre ellos, siendo los convenios con escalas retribuidas más altas los convenios de FD y INFVAL donde la representación de mujeres esta equilibrada, el convenio donde se percibe un menor salario, es en dependencia, el cual está altamente feminizado.

- -Se observa que, en relación a la clasificación profesional, concretamente en el grupo 4, que representa el 3% del total de la plantilla (90% mujeres y 10% hombres), corresponden a puestos de trabajo que no requieren cualificación y que tienen salarios inferiores respecto a los demás grupos profesionales.
- Para el análisis de las diferencias salariales con perspectiva de género, hemos utilizado el registro retributivo de acuerdo al RD 902/2020, en el que hemos analizado los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, todo esto desagregado por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.
- De acuerdo a la normativa legal vigente, la organización ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023).
- Se ha obtenido un resultado de un 36% en el efectivo promedio y 49% en la mediana promedio a favor de los hombres, lo que indica una brecha salarial entre sexos. No obstante, si analizamos el dato promedio equiparado tanto para la media como la mediana obtenemos un 14% y 3%, valores inferiores al 25%, lo cual no genera una desviación entre sexos, y por lo tanto desaparece la brecha salarial entre sexos

Todo ello, explica que muchas de estas diferencias se deben a la mayor temporalidad y parcialidad de las mujeres. Pero no todas ya que existen complementos salariales que mantienen diferencias significativas, más del 25%, pese a la equiparación.

- Factores que han incidido en las desviaciones:

- Factores que han incidido en la desviación del efectivo y mediana promedio: absentismo, tipo de modalidad contractual, antigüedad en el puesto, complementos de nocturnidad, responsabilidad, puestos de dirección masculinizados.
- Factores que han incidido en la desviación en los complementos salariales, antigüedad, convenio de aplicación, nocturnidad, destino y la aplicación de complementos individualmente pactados.

Otros factores desencadenantes de las diferencias: Medidas de conciliación y responsabilidad

- Las medidas de conciliación y responsabilidad van a estar sujetas al convenio de aplicación en cada caso y para toda la plantilla se establecen las medidas de conciliación incluidas en el II Plan de Igualdad de la Fundación.
- Estas medidas están a disposición de todo el personal de la Fundación Diagrama independientemente de su sexo
- Respecto a los datos relacionados con el absentismo, se percibe que la mujer tiene una tasa de suspensión de contratos

más alta debido a la maternidad, riesgo durante el embarazo, y reduce mayoritariamente su jornada o cual puede indicar que debemos seguir trabajando en las políticas de conciliación de la entidad

Otros factores desencadenantes de las diferencias:

- En cuanto a la alta rotación y menor antigüedad de las mujeres es un dato que debemos destacar ya que las mujeres perciben en menor cantidad los beneficios de antigüedad y otros complementos.
- Los datos muestran una menor representación de mujeres en cargos directivos y de mayor responsabilidad, lo cual se ve afectado a nivel retributivo y ello se ha podido ver reflejado en diagnóstico retributivo realizado. Aunque ha aumentado el número de mujeres en algunos puestos, los salarios no han aumentado en la misma proporción, por lo que habrá que valorar el estudio de medidas.

