



I PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN EMET ARCO IRIS

VIGENTE 2016-2019



Contenido

I PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN EMET ARCO IRIS	1
INTRODUCCIÓN.....	3
¿Qué es la Ley de Igualdad?	3
Contexto y Antecedentes	5
Definiciones:	6
Concepto y contenido de los planes de igualdad en las Fundación s	8
Fases del Plan de Igualdad.....	8
Ámbito de aplicación	10
Vigencia del Plan	10
COMPROMISO	11
ACTUALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO	13
c). Análisis de datos para ejes estratégicos.....	13
Eje 1: Igualdad de oportunidades	15
Eje 2: Responsabilidad Social Corporativa.	17
Eje 3: Comunicación, imagen y lenguaje	19
Eje 4: Distribución de la plantilla	23
Eje 5: Política retributiva	30
5. Conciliación personal, familiar y laboral	32
Eje 7: Acceso, promoción, desarrollo y formación.....	35
Eje 8: Prevención del acoso sexual y de conductas discriminatorias.....	40
Eje 9: Condiciones laborales, condiciones físicas y Prevención de Riesgos laborales... ..	42
Resumen de cumplimiento del Primer Plan de Igualdad	44
NUEVAS MEDIDAS DE APLICACIÓN EN LA FUNDACIÓN	47
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	59
DISTRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDADES:	61



¿Qué es la Ley de Igualdad?

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos. En este sentido, destaca la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado Español en 1983.

En el ámbito internacional destacan los progresos obtenidos a partir de las conferencias mundiales de las mujeres de Nairobi (1985) y Beijing (1995), donde a partir de ellas se incluye la necesidad de aplicar la transversalidad (gender mainstreaming) en todas las políticas orientadas hacia la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad.

En el ámbito europeo, la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los principios fundamentales del Derecho Comunitario. A partir del Tratado de Ámsterdam de 1999, se establece que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades por razón de sexo son objetivos que se tienen que integrar en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de todos sus Estados miembros.

De esta manera, el Tratado de Ámsterdam no sólo fortaleció el compromiso de la Unión Europea en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, eliminando las desigualdades, sino que reforzó el compromiso en la promoción de dicha igualdad.

Actualmente, nuestra sociedad está viviendo un importante proceso de transformación del papel que, históricamente, la mujer tiene asignado. La propia Constitución Española, en su artículo 9, recalca que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de la persona, así como de los grupos en los que se integra, sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitando la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural, social”.

Al mismo tiempo, en el artículo 14 de la CE se establece que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

El 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, denominada como Ley de Igualdad (BOE 23/03/2007).



Esta Ley tiene por objeto "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural".



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

Hoy día, pese a ser cierto que en el mundo laboral, en el mercado de trabajo y en las mismas relaciones laborales las barreras jurídicas y ideológicas que impiden la igualdad entre mujeres y hombres tienden a desaparecer, perduran los estereotipos de género en todas las áreas de la vida pública y privada. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha producido un conflicto entre los valores tradicionales de la cultura Fundación y la presencia de mujeres en este ámbito, produce graves resistencias y tensiones.

Al mismo tiempo, la implantación del Plan de Igualdad supondrá una serie de beneficios para la Fundación.

En primer lugar, se cumple con la legislación vigente: todas las Fundación tienen la obligación de adoptar medidas orientadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, estén o no obligadas a elaborar un Plan de Igualdad.

En segundo lugar, favorece la atracción, la contratación y la retención de personal cualificado. Por otro lado, la motivación y el compromiso de las personas cualificadas de la Fundación aumentan considerablemente cuando una persona se siente valorada por sus capacidades y conocimientos, independientemente de su sexo. Todos estos factores contribuyen a generar:

- Un buen ambiente de trabajo que provocará la consecución de altos niveles de innovación y de calidad de los productos y servicios
- Disminución de accidentes laborales y mejora de la salud laboral
- Disminución del absentismo y de la rotación del personal
- Mejora de la satisfacción personal

En tercer lugar, incrementa la productividad de las personas trabajadoras de la Fundación al disponer de unas condiciones de trabajo respetuosas y sensibles a la necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Finalmente, también mejora la imagen de la Fundación en el mercado suponiendo una ventaja competitiva que permite:



- Mejorar las relaciones con tercer Sector en general, empresas proveedoras y con la Administración (contratos, subvenciones...).
- Incrementar los socios y colaboradores.
- Conseguir que las personas se sientan interesadas en entrar a trabajar en la Fundación (atracción de talentos)

Contexto y Antecedentes

Desde que salió promulgada la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en marzo del año 2007, la Fundación ha venido trabajando en el diagnóstico de la situación de equilibrio entre ambos sexos en todos los ámbitos de la Fundación y en el establecimiento de medidas que garanticen la plena igualdad.

En la Fundación EMET Arco Iris, la igualdad de hecho está presente en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la organización, en concreto selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para las trabajadoras y trabajadores.

Fundación EMET Arco Iris apuesta por la conciliación y la igualdad como elemento diferenciador, una vez que hemos pasado a elaborar nuestro primer plan de igualdad, y siguiendo con nuestras acciones en pro de la igualdad en nuestra plantilla, en la que el elemento diferenciador es nuestra diversidad como talento, podemos asegurar que la igualdad está implícita en todo nuestro ADN de las políticas y acciones que la Dirección.

Incorporamos un plan de igualdad, por voluntad propia, no por prescripción legal de la ley 3/2007, así como dando cumplimiento a la declaración de intenciones plasmado en el objetivo estratégico de seguir implementando el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el respeto a la diversidad y la no discriminación de ningún tipo. Así como seguir apostando por medidas y sensibilización para la plantilla que ayuden a conciliar la vida personal y familiar de nuestro equipo humano, potenciando las mejores prácticas en esta materia.

Apoyaremos las políticas que eviten la discriminación indirecta por razón de sexo, situación que en Fundación EMET Arco Iris no es complicado, pero que debemos seguir potenciando porque la maternidad es un hecho relevante en nuestra organización, y debemos seguir primando para que no haya barreras en la promoción y desarrollo profesional de este colectivo, así como asegurar que el famoso “techo de cristal” se pueden ir rompiendo en nuestra plantilla teniendo mujeres capacitadas y preparadas para que cuando haya vacantes estén preparadas en igualdad de condiciones que los compañeros hombres, siempre teniendo en cuenta en nuestro caso la relevancia de la mujer con discapacidad, y en concreto aquellas mujeres que sufran una doble



discriminación se potenciarán acciones de discriminación positiva para prepararlas y posicionarlas en caso de posibles puestos vacantes que queden en el futuro de responsabilidad.

6

Todo ello sin olvidarnos de la crisis que está afectando a nuestra sociedad y que las políticas de igualdad se ven en recesión con estas acciones. En consecuencia Fundación EMET ARCO IRIS sigue apostando por la igualdad en el empleo sin dejar de buscar la rentabilidad económica y social como empleador.

Antecedentes

Desde el 13 de febrero de 2004 nuestra Fundación ha contado con el Certificado de AENOR, del Sistema de Gestión de la Calidad conforme a la Norma UNE-EN ISO 9001:2008, hasta el 8 de marzo de 2011.

En el año 2007 participamos en el Proyecto TQM-ONG de la Fundación Luis Vives, llevando a cabo una Autoevaluación de acuerdo al modelo EFQM.

En septiembre de 2008 nos adherimos al Programa de apoyo a la implantación de un Sistema de Calidad de la Federación ENLACE y la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía.

Desde el 14 de febrero de 2011 contamos con el Compromiso EXCELENCIA EUROPEA 200+ de acuerdo con los criterios del Modelo EFQM de Excelencia.

Así mismo, todos los recursos de la Fundación están autorizados y acreditados por la administración competente.

En este momento nos encortamos en proceso de aprobación de nuestro II Plan Estratégico.



Definiciones:

Plan de Igualdad: Conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Fundación la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, en la retribución y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito Fundación real se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la afiliación y participación en la representación de los trabajadores.

Discriminación directa: Es la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta: es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Se considera discriminación toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

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.

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



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



Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

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

Acciones positivas: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, de carácter temporal dirigidas a corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres, así como corregir prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc..) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Estas medidas serán aplicables en tanto subsistan situaciones patentes de desigualdad, y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Todo ello con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.



Concepto y contenido de los planes de igualdad en la Fundación EMET ARCO IRIS

El presente Plan de Igualdad de Fundación EMET Arco Iris es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la Fundación la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

El presente Plan de Igualdad fijará los objetivos concretos de Igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los **ejes transversales** en los que hemos basado la reflexión inicial de nuestro Plan de Igualdad han sido:

- Tratamiento con perspectiva de género de los protocolos de acceso al empleo, contratación, reclutamiento y selección.
- Análisis de la perspectiva de género en materia de clasificación profesional, promoción y formación.
- Análisis de la política retributiva con la misma perspectiva.
 - Innovación en las fórmulas de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
- Desarrollo y puesta en marcha de protocolos en materia de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
 - Incorporación de la perspectiva de género en los protocolos de Prevención de Riesgos Laborales, con especial atención a las situaciones de embarazo.
- Desarrollo de acciones de comunicación, sensibilización y formación en materia de igualdad y conciliación.
- Desarrollo de una política activa para víctimas de violencia de género



Fases del Plan de Igualdad

Para llevar a cabo este proyecto de forma eficiente es necesario estructurar cada una de las fases en las que se dividirá este Plan de Igualdad y definir qué es lo que se quiere alcanzar, quién lo hará y cómo. De esta forma, el Plan de Igualdad consta de las siguientes fases:

Fase 1: Iniciativa y compromiso: En esta fase se adquiere un compromiso por parte de la Fundación para actualizar su política en concordancia con el principio de igualdad de oportunidades y **se crea la Comisión de Igualdad.**

Fase 2: Diagnóstico: diagnóstico de la situación actual de la Fundación en referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se lleva a cabo cada anualmente, con motivo de la redacción de la memoria anual y de la implantación del Plan de Calidad, mediante tres fases principales:

- 1). Planificación del trabajo: se planifica y se establece la metodología de recogida de información.
- 2). Recogida de información: se recaba información aplicando tanto métodos cuantitativos, organigrama de la Fundación) como cualitativos (entrevistas, encuestas...).
- 3). Análisis de la información y formulación de propuestas: se procesa y se analiza la información recogida.

Fase 3: Programación: en esta fase se definen las **medidas a implementar en el marco del Plan de Igualdad**, se planifica y se temporaliza su ejecución, así como se especifican los mecanismos de seguimiento y los indicadores de evaluación.

Es decir, supone el diseño de las políticas de igualdad, ajustadas a la realidad de la Fundación, donde se definen los objetivos específicos en base a la información extraída del diagnóstico y se establecen las áreas de actuación, así como las medidas concretas, el calendario de actuaciones y los recursos económicos y personales necesarios para la ejecución. Para definir los objetivos es necesario actuar en las situaciones discriminatorias detectadas, identificar qué áreas se pueden mejorar, priorizar aquellas mejoras más necesarias y dejar para más adelante esas medidas que se consideren más dificultosas de aplicar. A su vez, será necesario tener en cuenta los obstáculos que pueden impedir la implantación de las medidas propuestas, las personas destinatarias de las mismas, y por último, el impacto de género, es decir, los efectos de la implantación de las medidas para las mujeres y para los hombres.



Fase 4: Ejecución: en esta etapa se ejecutan las medidas establecidas en la fase previa y se activan los mecanismos de seguimiento con la finalidad de detectar la viabilidad y la aceptación de las medidas.

Es necesario que se comuniquen al personal de la Fundación las actuaciones que se llevarán a cabo. Durante esta fase, se realizan informes periódicos de seguimiento que permitirán conocer los resultados e identificar los obstáculos que se pueden presentar durante la implantación de las acciones. Será imprescindible realizar el seguimiento y la valoración de cada una de las acciones durante el procedimiento de implantación. Por lo tanto, esta fase se divide en:

- Ejecución de las acciones previstas
- Comunicación, información y sensibilización a todo el personal de la Fundación sobre las medidas que se implantarán. Al mismo tiempo, se informará a los socios y colaboradores, a las Redes en las que participamos y a las empresas proveedoras del compromiso de la Fundación con las políticas de igualdad.
- Seguimiento y control.
- Análisis de los resultados y recomendaciones a considerar.

Fase 5: Evaluación: se trata de la última fase del Plan de Igualdad donde se evalúa el grado de consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad y se identifican las necesidades o situaciones que aún no han sido resueltas, estableciendo líneas orientadas para el desarrollo de nuevas acciones.

De esta forma, la fase de evaluación nos permite comprobar la viabilidad del Plan de Igualdad y su efectividad. Por esta razón, se diseñan indicadores de evaluación del plan, se concretan los instrumentos de recogida de información para definir los tipos de evaluación que se utilizarán, se elaboran informes periódicos y se realizará una evaluación final. La evaluación de los indicadores permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan y los obstáculos que se han producido, analizar el desarrollo del procedimiento, reflexionar sobre la efectividad de las acciones diseñadas e identificar nuevas áreas de mejora. La evaluación servirá para realizar recomendaciones de mejora a implementar en un futuro.



Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación será en todos los recursos de la Fundación Emet Arco Iris: Comunidades Terapéuticas, Centros de Menores, Vivienda de Reinserción y Servicios Centrales.

12

Vigencia del Plan

El presente Plan tiene una vigencia de 3 años.

No obstante, al ser un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, cuyos plazos de aplicación varían, el Plan estaría ligado a la consecución de los objetivos.

En el supuesto de que sea necesario realizar acciones positivas, la vigencia de éstas subsistirá mientras subsista cada supuesto discriminatorio que se pretenda corregir. Hasta que no se apruebe un nuevo Plan, se mantendrá prorrogado el contenido del Primer Plan.



COMPROMISO

Fundación EMET Arco Iris tomó la iniciativa activa y ha adoptado el compromiso de desarrollar su Plan de Igualdad, hecho que supone comprometerse de forma integral con los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación, más allá de la mera obligación del Plan. Mediante este Plan se incorporará la filosofía de la igualdad en la cultura de la Fundación y nos dará la oportunidad de mejorar posibles debilidades que se puedan dar en la Fundación conforme a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Se crearán los comités de:

Comités de Igualdad.

Comité de Evaluación y Seguimiento de los planes de igualdad con, entre otras, las siguientes funciones:

Velar por el cumplimiento efectivo de los principios recogidos en la Política del Plan de Igualdad de Fundación EMET ARCO IRIS .

Evaluar el grado de avance y cumplimiento de los objetivos desplegados en la organización a resultados del Plan.

Impulsar cuantas iniciativas pudieran surgir en el seno de la Organización para el mejor y más rápido avance en esta materia.

Este Comité se reúne con carácter ordinario, dos veces al año y tiene como objetivo transversal dinamizar las acciones y actuaciones en materia de igualdad a nivel de Grupo, compartiendo y conectando buenas prácticas entre las diferentes compañías.

Composición: los criterios que seguimos están en línea de que en los comités de igualdad se encuentren representados los diferentes niveles de plantilla:

DIRECCION, para poder trasladar e implantar decisiones y medidas

Resto de plantilla, en función de su composición, para que los diferentes tipos de puestos se vean representados, los niveles de mandos intermedios, técnicos y personal administrativo.

A este esquema le añadimos criterio de paridad y en nuestro caso, que la discapacidad también esté representada.

Por otro lado, la actualización del Comité de Igualdad, es el paso definitivo que ha dado la Fundación hacia la asunción de un compromiso real respecto a la equidad de género y



la no discriminación. El Comité será el encargado de analizar, desarrollar y validar el Plan de Igualdad de la Fundación.

El Comité está compuesto por:

- Presidente
- Directora General
- Director Programas
- Responsable de Calidad
- Responsable Comité de Igualdad
- Responsables de los distintos programas

Este I Plan de Igualdad de Fundación EMET Arco Iris, tiene como objetivo seguir vigilando y cumpliendo que se garantice la igualdad real en todos los procesos de Recursos Humanos de la organización tal y como establece LA LEY ORGANICA para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 27 de marzo de 2007, en la que se establece pautas para la eliminación de discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Para ello, seguiremos avanzando en los objetivos marcados en nuestro II Plan Estrategico y mejorando acciones concretas dentro del mismo.



ACTUALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de situación realizado por la Fundación se ha basado en toda la información de los datos cualitativos y cuantitativos extraídos de la base de datos de RRHH. La actualización del diagnóstico se ha realizado durante el SEGUNDO trimestre del 2016.

El diagnóstico ha comenzado examinando la situación de partida en la que se encuentran las relaciones laborales en Fundación EMET Arco Iris respecto de la aplicación del principio de Igualdad y no discriminación por razón de sexo en los ámbitos que más adelante se describen, y, en segundo lugar, para poder diagnosticar situaciones que, en su caso, deban ser corregidas, eliminadas o simplemente prevenidas.

En relación a los datos cuantitativos, estos son algunos de los aspectos sobre los que se recaba información:

Una vez recopilados estos datos procederemos a la recogida de la información necesaria para llevar a cabo el análisis cualitativo. Con esta finalidad se revisará la información procedente de:

- Página web de la Fundación
- Ejemplos de boletines internos
- Ejemplos de anuncios de ofertas de trabajo Política de información y comunicación
- Política de contratación y selección Procedimiento de acogida
- Plan de formación
- Diagnóstico y Plan Estratégico
- Protocolo de actuación para la prevención del acoso.



Análisis de datos para ejes estratégicos.

El diagnóstico lo estructuraremos en torno a una serie de ejes estratégicos que nos ayuden a ordenar la información y a concretar el análisis sobre la situación de la Fundación, respecto a los principios de igualdad de oportunidades y de no discriminación.

El objetivo de organizar estos ámbitos es identificar qué medidas existen en la Fundación, cuál es la situación de las mujeres y hombres en aspectos como su presencia en la Fundación, las condiciones laborales existentes, comprobar la igualdad retributiva o si es posible la conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla.

En este sentido, para comprobar si existe discriminación por razón de género, analizaremos los siguientes ámbitos.

- Igualdad de oportunidades
- Responsabilidad social
- Comunicación, imagen y lenguaje.
- Distribución de la plantilla
- Política retributiva
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Acceso, formación, desarrollo y promoción.
- Prevención del acoso sexual y de condiciones discriminatorias.
- Condiciones laborales, condiciones físicas y Prevención de Riesgos Laborales



Eje I: Igualdad de oportunidades

El concepto de igualdad de oportunidades hace referencia a una forma de justicia social que propugna que un sistema es socialmente justo cuando todas las personas potencialmente tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y consiguen los mismos derechos políticos y civiles.

En el ámbito Fundación EMET ARCO IRIS y en referencia al género, la política de igualdad de oportunidades tiene el objetivo de concienciar y sensibilizar al personal y a la dirección de la Fundación sobre la necesidad de introducir la igualdad de oportunidades en la cultura de Fundación. De manera sistemática, será necesario integrar la perspectiva de género en las políticas, toma de decisiones y en las actividades llevadas a cabo por la Fundación (transversalidad de la igualdad de oportunidades).

Este principio se concreta en la voluntad explícita de la Fundación para impulsar políticas y medidas que garanticen que el acceso, la promoción y la representación femenina en lugares de responsabilidad y decisión son una realidad y no una mera declaración de intenciones.

Una política activa de promoción de la mujer no sólo tiene que permitir mejores oportunidades de trabajo a través de planes de desarrollo sino también fomentar el cambio cultural en todas sus dimensiones (roles y tareas adjudicadas tradicionalmente a la mujer) y crear instancias de control para el cumplimiento de las normas de sus propios objetivos.

Nuestra entidad, en este sentido, quiere manifestar su compromiso con la igualdad de oportunidades y rechaza cualquier acto discriminatorio.

La organización ha hecho firme su compromiso de integrar el principio de igualdad de oportunidades en la cultura Fundación mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad y la actualización del Comité de Igualdad, responsable de impulsar y de velar por la igualdad de oportunidades en la Fundación .

Una cultura de Fundación sensibilizada y concienciada de la necesidad de fomentar y respetar la igualdad entre mujeres y hombres permitirá un mejor ambiente de trabajo que provocará en la plantilla una mayor motivación y compromiso con el trabajo.

Este comité se encarga de coordinar el diseño, la implementación y la evaluación de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, y supervisar la puesta en funcionamiento de proyectos para la integración de la perspectiva de género en la Fundación.

Así mismo, en este eje es importante tener en cuenta que la mayor parte de las discriminaciones que padecen las mujeres no son directas sino indirectas, es decir,



actuaciones aparentemente neutras pero que tienen un impacto negativo produciendo y perpetuando discriminaciones de género y desigualdades. Es decir, las discriminaciones indirectas son sólo prácticas y medidas, supuestamente neutras que impactan de manera desfavorable en las mujeres. Por este motivo, es importante que la Fundación adopte un Plan específico de Igualdad de Oportunidades, que contenga medidas concretas para corregir posibles discriminaciones (tanto directas como indirectas) y sistematizar un mecanismo que permita evaluar el grado de implementación del principio de igualdad hacia los dos sexos.

PUNTOS FUERTES

- Concienciación por parte de la Fundación de la necesidad de incorporar una cultura de igualdad y no discriminación.
- Actualización del Plan Estratégico.
- Redacción del presente Plan de Igualdad de Oportunidades para formalizar el compromiso de la Fundación.
- Activación del Comité de Igualdad.
- Premio Meridiana 2016



Eje 2: Responsabilidad Social Corporativa.

La Responsabilidad Social es el compromiso que los miembros de una sociedad, ya sea como persona individual o como miembros de algún grupo, tienen tanto entre sí como para la sociedad en su conjunto. La responsabilidad social se diferencia de la responsabilidad política porque no se limita al cumplimiento legal y normativo.

Dentro de este marco, la responsabilidad social en la Fundación hace referencia a la forma de orientar la acción de la Fundación EMET Arco Iris de manera que se tengan en cuenta los impactos de todos los aspectos que sus actividades generan sobre su clientela, su plantilla, sus socios, la comunidad local, el medio ambiente y la sociedad en general. Por un lado, implica el cumplimiento de la legislación nacional e internacional en el ámbito social, laboral y medio ambiental y, por otro lado, otras acciones voluntarias que la Fundación quiera emprender para mejorar el bienestar de su plantilla, las comunidades donde opera y la sociedad en general.

La Responsabilidad Social Fundación también consiste en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la Fundación o en su entorno social. La Fundación, al mismo tiempo, tiene que tener en cuenta sus relaciones con las redes a las que pertenece, a las empresas proveedoras y a la administración.

Hoy por hoy la asunción de la responsabilidad social en alguna de sus variedades, como la de la igualdad de oportunidades, es una de las mejores maneras que tiene una Fundación para disfrutar de una buena reputación y de un prestigio ante su clientela y la sociedad en general. De esta manera, la identificación de una Fundación como socialmente responsable tiene que comportar la confianza de los sectores consumidor e inversor, y del resto de interlocutores.

El compromiso de la Fundación EMET ARCO IRIS con su equipo humano consiste en ofrecer y garantizar "empleo de calidad y calidad en el empleo", sin tener en cuenta la discriminación por cuestión de género, atendiendo de forma transversal y especializada la diversidad de su plantilla.



En este eje, proponemos la integración de la perspectiva de género y del principio de igualdad de forma transversal en la política de Responsabilidad Social de Fundación.

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<ul style="list-style-type: none">➤ Existencia de una Política de Calidad de buen gobierno corporativo.➤ Participa en campañas, encuentros, plataformas para promover la igualdad de oportunidades.➤ Reconocimiento Autonómico Institucional en materia de igualdad Premio Meridiana 2016➤	<ul style="list-style-type: none">➤ Escasez de recursos



Eje 3: Comunicación, imagen y lenguaje

La Comunicación de una Fundación se compone de múltiples elementos, tanto internos como externos, que, desarrollándolos, constituyen la **plataforma de proyección de su imagen**.

La Comunicación Corporativa es el conjunto de mensajes que una institución proyecta a un público determinado con el fin de dar a conocer su misión y visión y poder establecer una conexión entre ambos. En este sentido, la comunicación corporativa pretende proyectar a la clientela y a otras personas que se relacionan con la Fundación, una imagen determinada que transmita la identidad y valores que la Fundación persigue.

La comunicación interna es uno de los aspectos fundamentales de la política de comunicación de EMET ARCO IRIS. Se trata de la interrelación de todo el personal de la organización y esta se tiene que caracterizar por ser clara, transparente y bidireccional.

Esta comunicación interna puede ser:

- **Formal:** en general se refiere a los aspectos laborales y utiliza canales oficiales, habitualmente escritos.

- **Informal:** por un lado, está aquel tipo de comunicación, el contenido de la cual y pese a ser de aspectos laborales, utiliza canales no oficiales; por otro, aquella comunicación de carácter no oficial no relacionada directamente con los aspectos laborales.

- **Vertical:** es aquella comunicación que se genera en las áreas directivas de la Fundación y desciende utilizando los canales oficiales. Una comunicación corporativa óptima es aquella en la que también se da una comunicación vertical ascendente.

- **Horizontal:** se desarrolla entre el personal de un mismo nivel de la estructura la de organización. Pocas veces utiliza los canales oficiales y suele ser informal.

Respecto a la comunicación de Fundación EMET Arco Iris, se está trabajando en una Política de Información y Comunicación basada en el proceso PCI-REV 02 y que este objetivo se cumple en una manual de comunicación que será un objetivo a desarrollar a posteriori, que establece los principios generales de actuación en este ámbito y que son de obligado cumplimiento para las personas que integran la Fundación.



En la política de Información y Comunicación se definen los siguientes sistemas de comunicación:

- Sesiones formales (por ej. reuniones entre personal y Dirección)
- Estructuras de participación (Comités de Fundación)
- Buzón/correo electrónico- Boletín nuestras noticias: TUS IDEAS CUENTAN.
- Medios de comunicación social: Facebook, Twitter, Web, Blog
- Eventos especiales.
- Encuestas a la plantilla

Junto a estas herramientas, las cuales han sido impulsadas y renovadas para aumentar su utilización, la Fundación ha desarrollado una herramienta informática denominada "Portal del Empleado" en la que se integran diferentes apartados de comunicación utilizados para desarrollar este proceso. A continuación se describen dichas herramientas enmarcadas en el subproceso que corresponde.

La Fundación considera que los canales descendentes, ascendentes e interdepartamentales de información y comunicación deben ser elementos clave generadores de colaboración, trabajo en equipo y participación.

La información y comunicación deben crear corrientes de opinión que aseguren un buen clima social, adhesión, participación e integración en la Fundación.

El personal de la Fundación a su vez, debe respetar la confidencialidad y reserva de la información estratégica o de la derivada de los procesos de negociación que pudiera perjudicar su buen fin, si llegara a manos de los competidores.

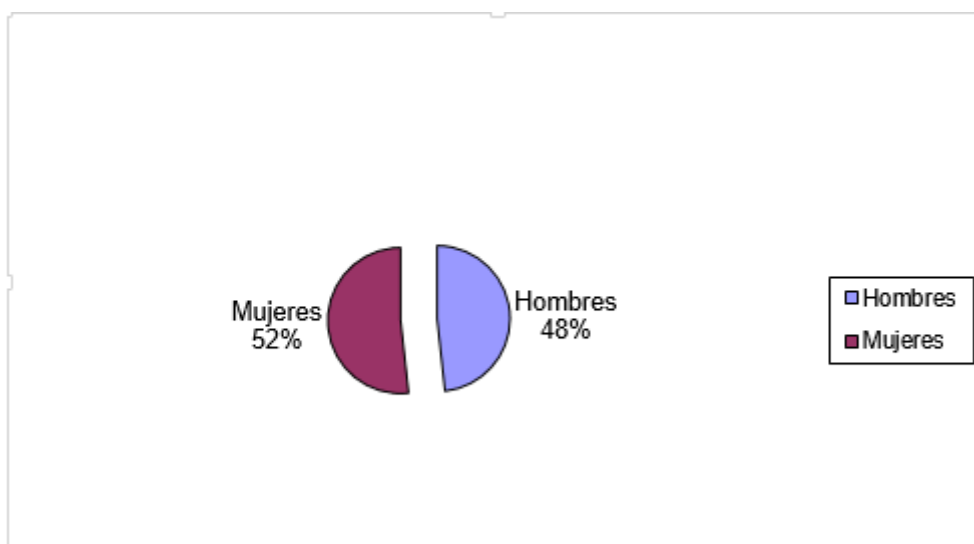


Eje 4: Distribución de la plantilla

En este apartado analizaremos todos los aspectos relacionados con la composición de la organización a nivel de plantilla y bajo la perspectiva de género. Se estudia la distribución de mujeres y hombres por categorías profesionales, posibles acciones de corrección en caso de subrepresentación o sobrerrepresentación de mujeres en determinados lugares o categorías profesionales, así como la edad y la antigüedad de la plantilla.

El objetivo es comprobar que las mujeres estén representadas en todos los niveles y categorías profesionales de la organización. Por este motivo, como veremos a continuación, se ha valorado la proporción de mujeres que hay en cada uno de los niveles de la Fundación y la proporción de mujeres en el Equipo Directivo, en los cargos directivos e intermedios y en la representación sindical.

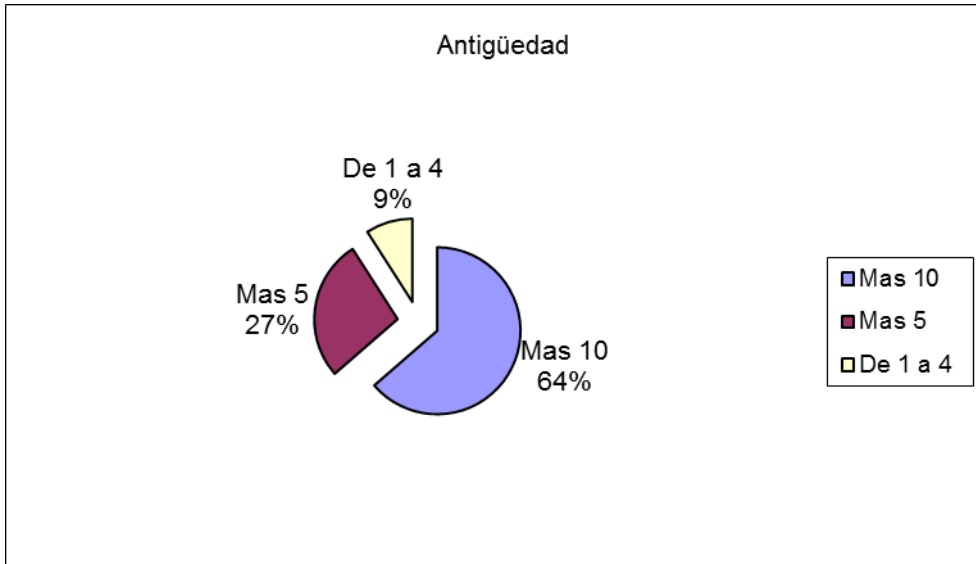
Información de porcentajes por sexo de los miembros de la plantilla



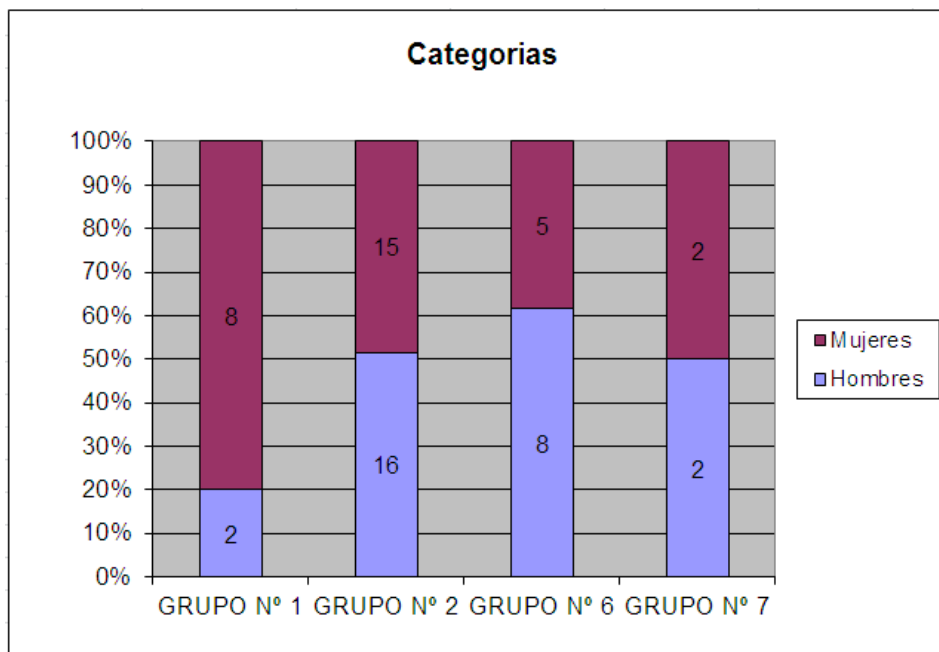
El número de mujeres es sensiblemente superior, pero podemos afirmar que la plantilla de la Fundación EMET ARCO IRIS está perfectamente equilibrada.



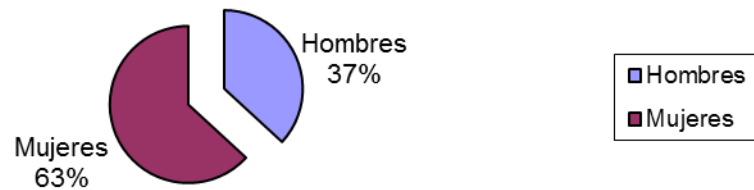
Antigüedad en la Fundación



Categorías



Incorporaciones en los últimos 3 años



PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<ul style="list-style-type: none">➤ Equilibrio entre sexos en porcentajes genéricos de plantilla➤ Alto porcentaje de mujeres en puestos técnicos, lo que hace prever un incremento de mujeres mandos intermedios en el medio plazo.	<ul style="list-style-type: none">➤ No existe ninguna estrategia definida y protocolizada a nivel de Fundación para garantizar la presencia equilibrada de ambos sexos en todos los departamentos.



Eje 5: Política retributiva

En el siguiente eje se analiza hasta qué punto la organización garantiza un trato igualitario en materia retributiva, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo directa o indirecta.

La aplicación de la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género en materia de política retributiva implica la inexistencia de diferencias salariales a la hora de retribuir el trabajo de mujeres y hombres. Es decir, un mismo trabajo o un trabajo de igual valor tienen que estar retribuidos igual para hombres y mujeres. El concepto “**trabajo de igual valor**” indica aquel tipo de trabajo que pese a que no sea idéntico a otro, requiere capacidades y esfuerzos equivalentes, supone iguales responsabilidades y está sometido a similares condiciones de trabajo.

Así, la retribución salarial del personal está constituida por el salario base para cada una de las categorías profesionales y los incrementos y complementos del mismo. En su establecimiento existen unos mínimos y unos máximos, dependiendo de la experiencia y del nivel formativo aportado.



5. Conciliación personal, familiar y laboral

La política de Fundación orientada a la conciliación permite el desarrollo de las personas que forman parte de ella en diferentes ámbitos, al compatibilizar el espacio personal, laboral, social y familiar.

La conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral es un factor clave para conseguir una igualdad efectiva y no únicamente formal entre hombres y mujeres, dado que fomenta una participación más equilibrada de las personas de ambos sexos en los ámbitos económicos, social y civil.

Así, se hace necesario buscar nuevas fórmulas de organización del tiempo de trabajo que permitan un repartimiento equilibrado de responsabilidad en la vida profesional y privada.

La conciliación implica equilibrar las diferentes esferas de la vida de las personas: laboral (actividad relacionada con la vida económica, política y social por la que es necesario una prestación económica), familiar (actividad relativa al cuidado y las obligaciones familiares, que se llevan a cabo en el ámbito doméstico exenta de retribución), personal (actividad llevada a cabo en un espacio y tiempo propios en que las personas se ocupan de ellas mismas).

El reparto equitativo de las responsabilidades derivadas del espacio doméstico y de la familia supone para mujeres y hombres consecuencias desiguales.

De esta manera facilitar la conciliación es un requisito ineludible para asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Unas condiciones de trabajo que sean respetuosas con las necesidades y responsabilidades que tenemos todas las personas aumentan el compromiso con el trabajo y la Fundación.

En este eje, se analiza el grado de implicación de la Fundación en la creación de acciones que permitan avanzar hacia una nueva ordenación del tiempo de trabajo que permita conciliar la vida personal y laboral. Estas acciones van dirigidas tanto a mujeres como a hombres, con la finalidad de potenciar la corresponsabilidad de ambos sexos en las actividades domésticas y de atención y favorecer el desarrollo profesional igualitario de ambos.

Por lo tanto, dentro del contenido propio del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres, se incluye, específicamente, la protección a las situaciones en las que el trabajador/a asume obligaciones familiares, lo que quiere decir que cualquier limitación o menoscabo, directo o indirecto, en el ejercicio de los



derechos de conciliación contemplados estatutaria y, en su caso, convencionalmente, se entenderá como acción discriminatoria por razón de sexo.

La realidad social en nuestro país retrata un escenario en el que los permisos de conciliación previstos indistintamente para hombres y mujeres, como son el permiso de maternidad (las 10 semanas que se pueden ceder al cónyuge), la reducción de jornada por cuidado de hijos, el permiso de lactancia, las excedencias, etc, son disfrutados por las mujeres trabajadoras en más de un 95%.

En tanto en cuanto esa realidad no cambie y la estadística mencionada no se corrija hasta que se logre socialmente que los derechos de conciliación sean disfrutados por las mujeres y por los hombres por igual, cualquier consecuencia negativa o perjudicial que se pueda derivar de su ejercicio será considerada como acción discriminatoria contra la mujer.

Por lo tanto, debemos considerar que este apartado de conciliación de vida laboral, personal y familiar no es tanto un área material a tratar como si de "acceso al empleo" o de si "retribuciones" se tratara, sino más bien, una vertiente más del propio concepto de principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo cuya aplicación efectiva se pretende.

La organización es consciente de la necesidad de potenciar y facilitar el ejercicio de todos estos derechos por parte de la plantilla, no sólo porque actuar de modo contrario puede generar responsabilidades legales al incurrir en conductas discriminatorias, sino por la firme convicción de que una óptima conciliación del trabajo con la vida personal y familiar redundará en la optimización de los recursos y el rendimiento de la plantilla y, por ende, en el desarrollo de nuestro proyecto fundacional.

Fundación EMET Arco Iris no tolera acciones, conductas o situaciones producidas en el seno de sus relaciones laborales que impliquen un menoscabo o limitación al efectivo ejercicio y pleno disfrute de los derechos antes aludidos.

Además, Fundación EMET Arco Iris velará por la equiparación de derechos y la igualdad de trato entre el colectivo de trabajadores/as que disfrutan algún derecho de conciliación (actualmente, sólo las mujeres de la plantilla) respecto del colectivo que no lo hace (el hombre) con el fin de que las responsabilidades familiares no menoscaben y ralenticen el desarrollo laboral y profesional de un trabajador/a.

Esta realidad nos tiene que reafirmar en la necesidad de que las medidas de conciliación de la vida personal y laboral vayan encaminadas tanto a hombres como a mujeres para favorecer la corresponsabilidad de los sexos en el ámbito doméstico.



En cuanto a las medidas específicas que se podrán aplicar y algunas que ya se aplican en la Fundación que pueden favorecer la conciliación encontramos:



- Vacaciones anuales superiores a las reguladas por convenio colectivo
- Jornada continua en periodos superiores a los regulados por convenio
- Licencia retributiva para asistir a exámenes de formación reglada
- Permiso retribuido por lactancia
- Servicio medico

- Ayudas individuales para la formación
- Teletrabajo



Eje 7: Acceso, promoción, desarrollo y formación

En este apartado se analiza que los procesos de selección y de cobertura de vacantes se realicen en base a criterios neutros y libres de sexismo. De la misma manera, se analiza si en la política de desarrollo y promoción del personal que forma parte de Fundación EMET Arco Iris, así como en el acceso a la formación, se garantiza la ausencia de cualquier tipo de discriminación. Se trata de un eje fundamental, ya que en el acceso de las mujeres a lugares de dirección, estas se enfrentan a mayores obstáculos tanto en la incorporación al mercado laboral como una vez incorporadas, en los procesos de promoción dentro de la Fundación.

En Fundación EMET Arco Iris, para la selección y la contratación de personal existe una política protocolizada que permite el establecimiento de un procedimiento con unos criterios claros y definidos, que ayudan a conseguir un procedimiento más objetivo. A su vez, existe un proceso para valorar el desarrollo del personal de la Fundación.

Respecto a la formación, se dispone de un Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras y un presupuesto para llevarlo a cabo.

Acceso

La selección de personal se tendrá que dar dentro de un **procedimiento uniforme y transparente** donde se selecciona esa persona que asegure las características técnicas e interpersonales necesarias para ofrecer el rendimiento esperado en un puesto de trabajo concreto. Al mismo tiempo, será necesario el establecimiento de unas **condiciones contractuales claras y transparentes**.

Con el fin de asegurar un procedimiento de selección uniforme y transparente será necesario escoger las herramientas adecuadas y las más objetivas posibles dentro del proceso.

En Fundación EMET Arco Iris existe una política de selección y contratación en proceso de maduración que establece los pasos a seguir y las directrices para cubrir las necesidades de incorporación de los nuevos colaboradores/as, así como el proceso a llevar a cabo para formalizar la relación laboral.

La Política ha sido formulada y aprobada por el Equipo Directivo.

En relación con el lenguaje utilizado por la entidad, en las ofertas de empleo publicadas, tanto internas como externas, en los comunicados de incorporaciones, en los modelos de solicitud de traslado o cambio de puesto, en las entrevistas o los formularios de CV, no se detecta discriminación, la terminología escogida se corresponde con el **uso normal y aceptado del lenguaje**, ya que de conformidad con las normas de la RAE, la utilización del género masculino no supone exclusión alguna del femenino.



En este punto es necesario destacar el hecho de que el Departamento de RR.HH dispone de un modelo de cuestionario para la descripción de los puestos de trabajo, lo que permite la definición y descripción de las características y funciones del puesto de trabajo para el que se abre el proceso, así como las capacidades y formación requerida y los objetivos esperados. La definición detallada del puesto de trabajo es un elemento positivo que contribuye a objetivar el proceso de selección.

Los requisitos tendrán que ser establecidos de forma justa y objetiva. La Fundación tendrá que anunciar al mercado a través de un lenguaje no sexista ni discriminatorio, la disponibilidad del puesto de trabajo, atrayendo a personas candidatas que cumplan con los requisitos de competencias establecidas, independientemente del sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, condición, discapacidad, etc.

Promoción y desarrollo.

En lo que respecta al Desarrollo de los empleados de Fundación EMET Arco Iris, se han analizado los siguientes aspectos

- Gran parte de las posiciones en FUNDACIÓN EMET ARCO IRIS son cubiertas a nivel interno. Se observa un equilibrio entre las promociones de mujeres y las de hombres.
- Las promociones en Fundación EMET Arco Iris son entendidas como los cambios de nivel retributivo y pueden ser debidas a los siguientes motivos:
 - Experiencia: cambios de nivel que se producen por nuevas responsabilidades.
 - Valía demostrada



Formación

En referencia a la formación, en la Fundación existe un Plan de Formación Anual donde se planifican las diferentes acciones formativas que la Fundación llevará a cabo a lo largo del año. La formación normalmente se intenta que sea durante la jornada laboral.

En el ámbito de **Formación**, la **Fundación EMET Arco Iris** manifiestan en su Memoria la importancia de la formación como eje estratégico, siendo la formación de los empleados un valor añadido fundamental. En este sentido, se distinguen principalmente tres objetivos estratégicos: invertir en el desarrollo profesional y personal del capital humano, avanzar y mejorar en los procesos y tareas diarias para garantizar un mejor servicio al cliente y progresar en la diferenciación respecto a la competencia.

Se procedió a la sistematización del Plan de Formación, con la finalidad de contribuir a la mejora de la calidad en el empleo de los trabajadores mediante el desarrollo de actuaciones y programas específicos de formación continua que impulsen procesos de desarrollo profesional y contribuyan a la mejora continua de la organización.

En el Plan de Formación se incluyen, además de acciones formativas destinadas a mejorar las competencias profesionales, una serie de cursos encaminados a potenciar las habilidades sociales y relacionales de los trabajadores.

La flexibilidad del modelo formativo de Fundación EMET Arco Iris favorece la conciliación e incentiva la igualdad de oportunidades de género. Por otra parte, existen acciones específicas y sistemáticas para potenciar el acceso, el desarrollo y la promoción de la mujer a puestos de responsabilidad. La existencia de una Plataforma de formación Virtual posibilita dotar de mayor flexibilidad a esta formación interna.

Las necesidades formativas se establecen por:

- Inquietud de mandos y personal directivo de los distintos recursos
- Necesidades de los equipos, expresadas por los mismos
- La descripción de los puestos de trabajo
- Necesidades legales



A continuación se presentan los puntos fuertes y los puntos débiles vinculados a este eje:

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Seguimiento individual del desarrollo profesional. ➤ Existencia Plan Anual de Formación ➤ Plataforma de formación virtual ➤ Diversidad de cursos ➤ Formación en horario laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No se dispone de formación específica en perspectiva de género ➤ El uso del falso genérico masculino en la definición de puestos de trabajo.

Eje 8: Prevención del acoso sexual y de conductas discriminatorias.

En este eje se analiza la ausencia o presencia de actitudes sexistas en el seno de la organización, de trato discriminatorio y de acoso, así como si existen mecanismos para detectar, prevenir y actuar frente a estos comportamientos.

Uno de los puntos más importantes que recoge la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres es el establecimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el puesto de trabajo.

El artículo 48 de la Ley obliga a las Empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de género, así como arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para intervenir ante las denuncias o reclamaciones que pueden formular las personas que hayan sido objeto del mismo.

La Ley define el acoso sexual como la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de carácter sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Por otro lado, se habla de acoso por razón de sexo cuando la situación en la que se produce el comportamiento no deseado con propósito o resultado degradante está relacionado con el sexo de la persona acosada.

La Ley de Igualdad también considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.



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

Normalmente las personas que padecen acoso son mayoritariamente mujeres. Asimismo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden afectar tanto a mujeres como a hombres y se puede producir también entre personas del mismo sexo.

Así, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son formas de discriminación que vienen motivadas por el sexo de una persona que atentan contra los principios de igualdad entre hombres y mujeres.

El acoso sexual vulnera la dignidad y la intimidad de las personas y es una manifestación de violencia de género que supone un grave riesgo para la salud y seguridad de las personas afectadas, además de incidir de forma negativa en el ambiente laboral, revertiendo en una menor eficiencia en el trabajo y generando situaciones tensas y poco deseables entre los miembros de la plantilla.

En la Fundación, para erradicar este tipo de actitudes sexistas, existe un **Código de Prevención del Acoso y Protocolo de actuación en caso de denuncia de Acoso**. Fundación EMET Arco Iris declara su intención de conseguir un entorno de trabajo productivo seguro y respetuoso para todas las personas que lo conforman. Así, todas las mujeres y hombres de la Fundación tienen el derecho que se respete su dignidad como personas y tienen la obligación de tratar a las personas con respeto.

El protocolo también establece las responsabilidades y funciones de la presunta persona acosadora, presunta persona acosada, el comité de igualdad, Testigos y todo el personal de Fundación EMET Arco Iris.

Posteriormente, se define el Procedimiento de actuación interno ante una situación de acoso. El protocolo define y articula vías internas de actuación ante una situación de acoso:

- Resolución entre las partes implicadas
- Pedir asistencia al Comité de Igualdad.
- Formular una queja y/o presentar una denuncia interna, solicitando que se inicie un proceso de investigación y, si es el caso, se sancione la conducta.

El protocolo contra el acoso sexual es una herramienta de carácter eminentemente práctico, que pretende prevenir este tipo de conducta y dar pautas de actuación en caso de que se den en la Fundación.



Por eso es importante que exista y esté bien definido, se haya formado a personal para implementarlo y se designe a la persona responsable de coordinarlo. Además, tiene que ser conocido por la totalidad de la plantilla y tiene que estar adaptado a las condiciones específicas de cada centro de trabajo con la finalidad que sea una herramienta útil. Por este motivo, en el marco del I Plan de Igualdad se proponen las siguientes medidas relacionadas con esta área.

- Comunicar la existencia de este protocolo y hacerlo accesible al conjunto de la plantilla.
- Formar a las personas responsables en prevención del acoso sexual, por razón de sexo y psicológico o moral.

Eje 9: Condiciones laborales, condiciones físicas y Prevención de Riesgos laborales

Condiciones laborales

Las condiciones de trabajo son un aspecto fundamental en cuanto al bienestar de los trabajadores y trabajadoras. Del mismo modo, la filosofía de la organización y su voluntad por garantizar la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres se plasma de forma evidente en las condiciones de trabajo, que deben garantizar la ausencia de discriminación por razón de género, teniendo cuidado de las características de cada puesto de trabajo.

De esta manera, en este apartado, **se analiza si la Fundación garantiza un trato totalmente igualitario respecto a las condiciones laborales** (tipología de contrato, condiciones horarias, tipo de jornada, bajas, despidos, etc.).

Respecto a la **tipología de contrato**, en Fundación EMET Arco Iris se puede afirmar que el contrato por excelencia es el contrato fijo, tanto para hombres como para mujeres suponiendo el 70 % del total de contratos existentes en la compañía.

De esta manera, la política contractual de la Fundación, al optar por los contratos indefinidos, genera estabilidad en la plantilla y propician la seguridad laboral y, por tanto, el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras de Fundación EMET Arco Iris. Este hecho pone de manifiesto que la voluntad prioritaria de la Fundación es hacer un equipo compacto y permanente, fidelizando la plantilla con contratos indefinidos.

Asimismo se tiene que señalar que **un mayor número de mujeres con jornada reducida o intensiva no es un indicador por sí mismo de política igualitaria**, porque si bien muestra una voluntad de la Fundación para facilitar la conciliación de las esferas personal, familiar y laboral de las trabajadoras, **es un reflejo de la doble carga que las mujeres asumen en la sociedad (laboral/familiar), y no potencia la corresponsabilidad masculina en el ámbito doméstico y familiar. Una Fundación que promueve una política igualitaria tiene que fomentar medidas conciliadoras tanto para hombres como para mujeres**, contribuyendo así a una distribución equitativa de las responsabilidades familiares y laborales entre los sexos.



Respecto a las vacaciones, independientemente de la Fundación profesional del trabajador/a, las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de treinta días naturales, de acuerdo con las normas legales.

Otro aspecto que tenemos que analizar en este eje es el número **de bajas por sexo y los motivos a los que responden estas bajas**. Debemos señalar que las bajas pueden ser un importante indicador sobre el bienestar de las personas que forman parte de la Fundación y el clima de trabajo.

Condiciones físicas y Prevención de Riesgos Laborales

En este punto, se comprueban los mecanismos de prevención de riesgos laborales, la ergonomía del puesto de trabajo, la disposición, la distribución correcta del espacio, las condiciones de iluminación, de ruido, etc., y la adecuación del lugar y de los espacios a las características de todas las personas que forman parte de la Fundación, poniendo especial atención en aquellas con necesidades específicas, como personas con discapacidad o mujeres embarazadas.

Además, se comprueba la adecuación de los espacios comunes compartidos y salas, vestuarios, servicios, duchas, etc. a las características de mujeres y hombres.

Prevención de riesgos laborales

En cuanto a prevención de riesgos laborales, Fundación EMET Arco Iris realiza las correspondientes auditorías legales del Sistema de Gestión de Prevención de RIESGOS Laborales conforme a las exigencias establecidas por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención y la normativa específica vigente.

Para las nuevas incorporaciones se les entrega un Manual de Acogida en el que se incluyen las recomendaciones de las pautas de Prevención de Riesgos Laborales, así como la explicación de los aspectos a tener en cuenta en caso de emergencia y prevención de accidentes laborales.



En este punto, es importante que en el Plan de PRL se aplique **la perspectiva de género**. Es importante recordar que la diferencia entre hombres y mujeres, debido a sus diferentes predisposiciones a padecer trastornos musculoesquelético que surgen a largo plazo y de etiología múltiple (factores laborales + factores extra laborales). Además, otros factores vinculados a la organización social, como la doble jornada femenina (que reduce el tiempo de recuperación de las mujeres y favorece la acumulación de fatiga), así como algunos específicos de la biología femenina (cambios hormonales asociados a la menstruación, embarazo, lactancia) más los roles de género socialmente asignados que potencian o reducen el riesgo de ciertas dolencias de tipo psicológico hacen **necesaria una planificación de la prevención de riesgos con perspectiva de género, ya que la supuesta neutralidad de la prevención de riesgos laborales con frecuencia esconde un patrón masculino tomado como referencia a prototipo universal**.

MEDIDAS DE APLICACIÓN EN LA FUNDACIÓN

Una vez realizado el diagnóstico de situación se establecen las medidas o acciones correctoras o potenciadoras del principio de igualdad que deben responder a los objetivos que se pretende alcanzar mediante el Plan de Igualdad. Será necesario que se comuniquen las actuaciones que se desarrollaran a todo el personal de la Fundación.

A continuación presentamos los objetivos que Fundación EMET Arco Iris persigue con la implementación del presente Plan de Igualdad:

Objetivos generales:

- Incorporar la igualdad de oportunidades como principio vertebrador de nuestra Fundación
- Hacer de la equidad de género un rasgo distintivo de Fundación EMET Arco Iris.
- Transversalizar la perspectiva de género a todos los niveles de la organización y en todas las políticas de la Fundación. Teniendo en cuenta la concesión del Distintivo de PREMIO MERIDIANA 2016 en la Fundación.



Objetivos específicos:

- ✓ Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la Fundación.
- ✓ Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, y la neutralidad del lenguaje en la comunicación escrita y verbal.
- ✓ Facilitar el acceso igualitario a la información al conjunto de la plantilla.
- ✓ No fomentar la segregación vertical y horizontal por sexos.
- ✓ Garantizar una política retributiva y una clasificación profesional neutra.
- ✓ No fomentar disposiciones, medidas o prácticas laborales que supongan un trato discriminatorio relacionado con cualquier aspecto relacionado con el tipo de contrato, jornada o categoría laboral.
- ✓ Seguir incorporando criterios de igualdad
- ✓ Aplicación de criterios igualitarios en la promoción interna de la Fundación
- ✓ Facilitar el acceso a la formación y el desarrollo profesional al conjunto de la plantilla.
- ✓ Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla.
- ✓ Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- ✓ Proteger a las víctimas de violencia de género

Una vez establecidos los objetivos, trabajaremos en tres líneas estratégicas claras:



ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

- ✓ Acciones del día de la mujer trabajadora: 8 de marzo
- ✓ Acciones en el día de la violencia de género 25 de noviembre
- ✓ Campaña de publicidad/ comunicación no sexista
- ✓ Sesión de sensibilización para equipo directivo
- ✓ Seguir con la semana de la igualdad en las compañías con el objetivo de sensibilizar sobre la perspectiva de género en la Fundación, a través de talleres u otras actividades que sirvan para establecer canales de dialogo.
- ✓ Seguir con campañas para la plantilla contra la violencia de género.



Celebración día 8 de marzo, día de la mujer trabajadora	
Objetivo	<p>Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la Fundación .</p> <p>Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, y la neutralidad del lenguaje en la comunicación escrita y verbal.</p>
Descripción	<p>Anualmente se realizarán actos conmemorativos del día 8 de marzo, contribuyendo a la sensibilización de toda la sociedad con respecto a las mujeres trabajadoras</p>
Público	Toda la plantilla y resto de públicos relacionados con la Fundación
Responsable	RRHH
Calendario	Marzo Anual
Indicador	Eventos realizados/ asistencia/ repercusión mediática/ redes sociales

Celebración día 25 de noviembre, Violencia de género	
Objetivo	<p>Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la Fundación .</p> <p>Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, y la neutralidad del lenguaje en la comunicación escrita y verbal.</p> <p>Proteger a las víctimas de violencia de género.</p>
Descripción	<p>Anualmente se realizarán actos conmemorativos del día 25 de noviembre, contribuyendo a la sensibilización de toda la sociedad con respecto a las mujeres que son víctimas de violencia de género.</p>



Público	Toda la plantilla y resto de públicos relacionados con la Fundación
Responsable	RRHH- Comunicación (cuadramos esto??)
Indicador	Eventos realizados/ asistencia/ repercusión mediática/ redes sociales

Calendario	Noviembre Anual
-------------------	------------------

Campaña de publicidad comunicación no sexista	
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la Fundación . 2. Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, y la neutralidad del lenguaje en la comunicación escrita y verbal. 3. Facilitar el acceso igualitario a la información al conjunto de la plantilla
Descripción	Anualmente se realizarán campañas destinadas a promover una comunicación no sexista en toda la organización. Se está desarrollando un plan de comunicación al efecto y se redactará una política de comunicación en la cual queden reflejadas las líneas básicas y se rompa con los estereotipos
Público	Toda la plantilla y resto de públicos relacionados con la Fundación

Sesión de sensibilización equipo directivo	
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la Fundación . 2. No fomentar disposiciones, medidas o prácticas laborales que supongan un trato discriminatorio relacionado con cualquier aspecto relacionado con el tipo de contrato, jornada o categoría laboral. 3. Incorporar criterios igualitarios en los procesos de acceso en la Fundación 4. Aplicación de criterios igualitarios en la promoción interna de la Fundación 5. Facilitar el acceso a la formación y el desarrollo profesional al conjunto de la plantilla.
Descripción	Desde el área de RRHH somos conscientes de que el equipo directivo tiene absoluta responsabilidad y compromiso en la igualdad. Por ello se realizarán desayunos sobre igualdad y se grabarán vídeos breves para reforzar los mensajes y que éstos lleguen a todo el personal directivo.
Público	Personal directivo
Responsable	RRHH/ Comunicación
Calendario	2017
Indicador	Evidencias documentales/ asistencia/ evidencias de imagen



Semana de la igualdad en las Comunidades	
Objetivo	<p>Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la Fundación .</p> <p>Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización</p> <p>Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar</p>
Descripción	Se continuará con la realización de la Semana de la Igualdad, con el objetivo de sensibilizar sobre la perspectiva de género en la Fundación , a través de talleres u otras actividades que sirvan para establecer canales de diálogo.
Público	Toda la plantilla
Responsable	RRHH/ Comunicación
Calendario	2017
Indicador	Evidencias documentales/

Campañas violencia de género	
Objetivo	<p>Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar</p> <p>Proteger a las víctimas de violencia de género</p>
Descripción	Periódicamente se realizarán campañas de carteles, correo electrónico sobre temas relacionados con la violencia.
Público	Toda la plantilla
Responsable	RRHH/ Comunicación



Protocolo de reporte anual de las Fundación al Comité de igualdad	
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la Fundación . Facilitar el acceso igualitario a la información al conjunto de 2. de la plantilla. No fomentar la segregación vertical y horizontal por 3. sexos.
Descripción	<p>Se llevarán a cabo acciones de comunicación para divulgar el protocolo para la prevención del acoso a todos los colectivos sensibles a través de trípticos con contenido adaptado a las necesidades de las personas con discapacidad</p> <p>Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar</p> <p>Proteger a las víctimas de violencia de género</p>
Descripción	<p>Se llevarán a cabo acciones de comunicación para divulgar el protocolo para la prevención del acoso a todos los colectivos sensibles a través de trípticos con contenido adaptado a las necesidades de las personas con problemas de adicciones.</p>
Público	Toda la plantilla
Responsable	RRHH/Comunicación
Calendario	2016-2017
Indicador	Evidencias documentales



(esto no lo entiendo muy bien!!)

Público	Direcciones de RRHH de las compañías (¿???)
Responsable	RRHH/ Comunicación
Calendario	
Indicador	Evidencias documentales

Protocolo para víctimas de violencia de género	
Objetivo	<p>Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la Fundación .</p> <p>Proteger a las víctimas de violencia de género</p> <p>Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla.</p>
Descripción	Se definirá un protocolo de actuación para víctimas de violencia de género en todo la Fundación.
Público	Toda la plantilla

Sesiones de detección de barreras para la promoción	
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la Fundación . 2. Incorporar criterios igualitarios en los procesos de acceso en la Fundación 3. Aplicación de criterios igualitarios en la promoción interna de la Fundación
Descripción	Dentro de los programas de desarrollo del personal directivo se establecerá una cuota de participación femenina a fin de incrementar el número de mujeres directivas o pre-directivas en todo la Fundación.
Público	Mujeres directivas y pre-directivas
Responsable	RRHH/ Comunicación
Calendario	2017



Campaña optimización tiempo de reuniones

Objetivo	<p>Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la Fundación .</p> <p>Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.</p>
Descripción	Se llevará a cabo una campaña de comunicación a través de la creación de un decálogo de reuniones eficaces que se pondrá en las salas de reuniones de la Fundación.
Público	Toda la plantilla
Responsable	RRHH
Calendario	2017
Indicador	Evidencias documentales



Formación en igualdad	
Objetivo	<p>Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la Fundación .</p> <p>Facilitar el acceso a la formación y el desarrollo profesional al conjunto de la plantilla.</p>
Descripción	<p>Se continuará con las formaciones sobre igualdad, los protocolos, la conciliación y el empoderamiento de las mujeres</p> <ul style="list-style-type: none">○ Sesión de igualdad + protocolo (2 horas)○ Formación al comité de igualdad○ Empoderamiento y autoestima para las mujeres
Público	Toda la plantilla / Mujeres específicamente
Responsable	RRHH
Calendario	2017
Indicador	Evidencias documentales



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En esta fase se evalúa, tanto el grado de aplicación del Plan de Igualdad como los logros conseguidos en relación a los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Para evaluar el primer aspecto se utilizan los indicadores de medidas establecidos en el apartado anterior, para evaluar el grado de incorporación de los principios de igualdad y no discriminación es conveniente elaborar un nuevo diagnóstico una vez finalizado el tiempo de implementación del plan (tres años), comparándolo con el diagnóstico actual y observando los aspectos mejorados y detectando aquellos que todavía requieren de actuaciones para corregirlos.

Complementariamente, anualmente se presenta un informe de evaluación de Igualdad al equipo Directivo.

A estos indicadores agregaremos otros que complementarán la evaluación del plan:

Ámbito	Indicadores básicos
Política de igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de una cultura de igualdad. - Existencia de un plan de igualdad. - Existencia de un órgano responsable de la igualdad.
Comunicación, lenguaje e imagen	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación interna de todo lo relacionado con la igualdad en la organización. - Existencia de una guía de lenguaje e imagen no sexista.
Representación de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> - Proporción de mujeres en los cargos de responsabilidad. - Porcentaje de mujeres en los diferentes niveles, promoción. - Porcentaje de selecciones realizadas y vacantes cubiertas. - Distribución de las mujeres y hombres en la organización.
Retribución y contratación	<ul style="list-style-type: none"> - Proporción de mujeres por categorías y niveles retributivos. - Retribución anual media de mujeres y hombres. - Porcentaje de mujeres y hombres con diferentes tipos de contratos. - Porcentaje de bajas y despidos por razón de sexo.
Acoso y actitudes sexistas	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de un órgano, persona, responsable de detectar, prevenir y actuar en situaciones de acoso. - Sensibilización para evitar el acoso y las actitudes sexistas por parte de la Dirección, los mandos y el personal. - Acciones de la Fundación para prevenir, evitar y



	eliminar las actitudes sexistas y el acoso.
Conciliación de la vida laboral,	- Existencia de medidas de conciliación:
familiar y personal	flexibilidad de tiempo y espacio. - Existencia de servicios para la conciliación.
Condiciones físicas	- Condiciones del espacio laboral asignado a mujeres y hombres.



DISTRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDADES:

Para la plena aplicación del Plan de Igualdad y, por tanto, para que la eficacia del mismo devenga en un efectivo cumplimiento de lo dispuesto en él en pro del principio de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres y no discriminación por razón de sexo, dentro de la Fundación se asignan una serie de responsabilidades a fin de distribuir y estructurar el deber genérico fundacional de velar por el cumplimiento efectivo del citado principio.

Para ello, la Fundación considera que todos los estamentos de la misma han de contribuir a la consecución del propósito del Plan, sin perjuicio de las responsabilidades legales que se pudieran derivar directamente para la Fundación como entidad empleadora o para cualquier otro/a trabajador/a.

A continuación, se detallan las responsabilidades:

EQUIPO DE DIRECCION

El Equipo Directivo se configura como el máximo órgano decisorio del desarrollo de las políticas, actuaciones y medidas que se vayan adoptando en el seno de la Fundación y por los cauces previstos en el presente Plan de Igualdad.

Sin embargo, el Equipo Directivo no participará directamente en el desarrollo habitual del Plan de Igualdad, esto es, en la elaboración de diagnósticos o auditorías, de propuestas, en la ejecución de las medidas adoptadas, en el seguimiento y control de la aplicación de dichas medidas, la planificación económica de la medida adoptada, llevanza documental, etc, tareas para las cuales existen otros cargos u órganos en la Fundación con específicas funciones asignadas.

El Equipo Directivo de la Fundación asume, por una parte, (i) una responsabilidad pasiva, que consiste en el deber de ser conocedor de todos los avances relacionados con la aplicación del presente Plan de Igualdad y, por otra parte, (ii) una responsabilidad activa, la cual viene conformada por la obligación de adoptar determinados acuerdos respecto al desarrollo del presente Plan.

En concreto, el Comité deberá:

- a) Requerir información a Recursos Humanos sobre los aspectos fundamentales de los sucesivos diagnósticos de situación y de las medidas que se han ido adoptando al respecto y que tengan su reflejo en el presente Plan.
- b) Aprobar la versión inicial y las modificaciones del Plan de Igualdad y dar el visto bueno a los posibles acuerdos a los que, posteriormente, se pudieran llegar sobre el Plan de Igualdad con los representantes de los/as trabajadores/as, en el caso de que, se proceda a negociar modificaciones o adiciones en el contenido del Plan en un futuro respecto de sus respectivos ámbitos de representación.



c) Hacer que se incluya, en el Informe de Gestión de la Compañía que forme parte de las cuentas anuales, valoraciones sobre los resultados derivados de la aplicación de las medidas negociadas y plasmadas en el presente Plan.

EQUIPO DE RRHH y COMUNICACIÓN

Recursos Humanos es el máximo órgano responsable en materia de igualdad. Deberá cumplir una función ejecutora del Plan y supervisora del nivel del cumplimiento Fundación rial respecto de las obligaciones que tanto la Ley Orgánica 312007 como el presente Plan de Igualdad imponen en materia de igualdad. En particular, RRHH deberá:

a) Presentar al Equipo Directivo los resultados derivados de las actuaciones o medidas adoptadas en la Fundación que estén siendo aplicadas, al menos, con una periodicidad bianual.

b) Actuará como canalizador de información entre los cargos de la Fundación con funciones en materia de planificación de igualdad (como las de elaboración de diagnósticos, propuestas en general, aplicación y seguimiento de las medidas a adoptar, entre otras) y el Equipo Directivo.

c) Emitirá propuestas para optimizar el Plan y recibirá las propuestas planteadas por parte del resto de los Directores, sobre las que podrá realizar las oportunas valoraciones. Deberá elevar dichas propuestas al Equipo Directivo, si lo considera oportuno, pudiendo informar a su vez de su parecer sobre las mismas.

d) Coordinará y supervisará las tareas que por el presente Plan se le encomiendan a los "miembros del equipo de Igualdad y conciliación" (más abajo definidas).

e) En general, realizará cualquier función de aprobación o de dar visto bueno cuando una concreta medida o sistema de seguimiento de la misma así lo contemple en el contenido dinámico del Plan de Igualdad.

f) Será el máximo responsable de velar por el cumplimiento de las Medidas establecidas en el Plan.

h) Será el máximo responsable de la realización del sistema de seguimiento y evaluación previsto en el Plan.

GESTOR/A DE IGUALDAD-CONCILIACION

El/la Gestor/a de Igualdad-conciliación, a los efectos del presente Plan será la persona que desarrolle funciones de Recursos Humanos y Comunicación incluida la materia de igualdad bajo la supervisión del responsable de Recursos Humanos.

El/la Gestor/a de Igualdad, bajo la supervisión de RRHH se responsabilizará de los aspectos técnicos del desarrollo del presente Plan.



En concreto:

a) El soporte documental del Plan, debiendo mantener actualizado el mismo, en lo relativo a las modificaciones o adiciones en la redacción del texto.

La verificación y control del desarrollo de la aplicación de las medidas acordadas, respecto del calendario previsto para su seguimiento.

b) Control del desarrollo de la aplicación de las medidas respecto de las personas encargadas del mismo y las áreas, departamentos, lugar o centro de trabajo donde se deban aplicar, debiendo consignar documentalmente la verificación del cumplimiento de las funciones que un determinado cargo u órgano de la Fundación deba asumir en una medida o actuación concreta que hubiera sido acordada.

c) Mantener actualizados los soportes físicos de almacenamiento del contenido del Plan, debiendo tener disponibles en todo momento las carpetas físicas por duplicado, así como copias en soporte informático.

d) Encargarse de que la versión vigente del Plan esté en la Intranet o que debidamente sea entregada copia íntegra del texto a cada empleado, y que figure en el Proceso de Acogida.

e) Estar al corriente de la tramitación ante el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Distintivo de Igualdad y realizar las actuaciones necesarias para el mantenimiento de dicho distintivo.

f) Documentar apropiadamente el seguimiento del check-list orientativo de materias para el diagnóstico de situación que en su caso elabore la Comisión de Igualdad.

g) Archivo de toda la información y documentación relacionada con el Plan. El gestor de igualdad contará con el apoyo del equipo de igualdad y conciliación.

PLANTILLA TRABAJADORA

Todas y cada una de las personas empleadas de Fundación EMET Arco Iris deberán respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo y deberán cumplir con todo lo previsto en el presente Plan de Igualdad, debiendo poner en conocimiento de su superior jerárquico, del Gestor de Igualdad o del Responsable de Recursos Humanos cualquier circunstancia, actuación, hecho, política o conducta atentatoria de dichos principios.