
PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN DIANOVA
ESPAÑA

dianova | 



Contenido

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO ANTERIOR.....	4
2. CONCEPTO DE IGUALDAD	4
2. OBJETIVOS DE LA IGUALDAD.....	7
3. POLÍTICA DE IGUALDAD EN ASOCIACIÓN DIANOVA ESPAÑA.....	8
4. ALCANCE.....	9
5. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO SOBRE IGUALDAD EN DIANOVA.....	10
5.1 Resumen del análisis cuantitativo	10
6. ACCIONES DE IGUALDAD EN ASOCIACIÓN DIANOVA ESPAÑA	18
6.1 En materia de reclutamiento y selección	31
6.2 En materia de formación y desarrollo	33
6.3 En materia de retribución. Diagnóstico.....	36
6.4 En materia de conciliación. Diagnóstico.....	37
6.5. En materia de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	37
Diagnóstico.....	37
6.6 En materia de comunicación, sensibilización y formación sobre igualdad y conciliación. 39	
Diagnóstico.....	39
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	42
7.1 Objetivos y metodología	42
7.2 Indicadores de igualdad.....	42
7.3 Equipo de seguimiento.....	44
7.4 Calendario de acciones previstas	45
7.5 Presupuesto	45
7.6 Percepción del concepto de igualdad por parte de los/as trabajadores/as de Asociación Dianova España.....	50
ANEXO 1	48
9. GLOSARIO.....	48
ANEXO 2	50
10. MARCO LEGAL	50
10.1. Normativa comunitaria	50
10.2. Normativa española	50

ANEXO 3 53
TABLA DE REVISIONES..... 53

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO ANTERIOR

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha tenido en cuenta el nuevo Plan Estratégico de Asociación Dianova España. En él se definen las líneas estratégicas a seguir durante el período 2016-2020, entre las que destacamos el plan de formación interna, el plan de comunicación tanto interna como externa y los manuales de acogida del personal y voluntarios. Todos ellos alineados a los objetivos relacionados con el plan igualitario que sigue Asociación Dianova España. También se han incluido los resultados de las encuestas relacionadas con la igualdad a la empresa correspondientes al año 2018.

2. CONCEPTO DE IGUALDAD

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal y un derecho fundamental.

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones necesarias para que la igualdad sea efectiva.

El presente Plan de Igualdad, bajo el marco de las estipulaciones de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, tiene como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Entre las definiciones importantes contenidas en dicha ley cabe reseñar:

- ✓ **El 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 y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:** el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las

retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

- ✓ **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- ✓ **Plan de Igualdad:** conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos 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.

Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- ✓ **Discriminación directa e indirecta:** se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en 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.
Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, 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, con las salvedades previstas en la ley. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente, por razón de sexo.

- ✓ **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** constituye 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.

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

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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 maternidad.
- ✓ **Indemnidad frente a represalias:** También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato desfavorable 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.
- ✓ **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias.
- ✓ **Acciones positivas:** con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los

hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- ✓ **Tutela judicial efectiva:** cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
- ✓ **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- ✓ **No constituirá discriminación en el acceso al empleo,** incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo, cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado.

2. OBJETIVOS DE LA IGUALDAD

La mera declaración formal de la igualdad entre mujeres y hombres no es suficiente para garantizar la igualdad efectiva por diversas razones de índole social, económica, cultural y política. Así lo evidencian los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar existentes en nuestro entorno.

Es por ello por lo que la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 27 de marzo de 2007 propone una acción normativa dirigida a la eliminación de todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, promoviendo la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos que impiden alcanzarla.

Con ello se pretende establecer un conjunto de políticas activas que hagan efectivo el principio de igualdad.

Entre los Objetivos Generales a Largo Plazo destacamos el incrementar los datos en cuanto a aspectos cuantitativos y cualitativos para mejorar el diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Los Objetivos Operativos a Corto Plazo son que todos los trabajadores sean conocedores de las medidas de conciliación disponibles a Asociación Dianova España y hacer que los trabajadores influyan en la toma de decisiones que favorezcan la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género dirigida a toda la plantilla.
Actualización del cuestionario diagnóstico de percepción de la Igualdad en la empresa.

3. POLÍTICA DE IGUALDAD EN ASOCIACIÓN DIANOVA ESPAÑA

Asociación Dianova España considera que la profunda modificación de los valores de la sociedad, el cambio de roles en el ámbito familiar, el acceso de la mujer al mercado laboral, la dificultad de atraer y retener el talento, la creciente diversidad de la fuerza laboral, entre otros factores, convierten a la igualdad de oportunidades y a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar en una necesidad y elemento estratégico para la competitividad empresarial.

Más allá del mero cumplimiento normativo que impone la prescripción legal, **Asociación Dianova España** reconoce, como objetivo estratégico, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno favorable, facilitando medidas de conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente y procurando seguir las mejores prácticas.

Consiguientemente y de manera formal, se proclama en **Asociación Dianova España** la ausencia total de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las que pudieran derivarse de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, promoviendo la eliminación de barreras para la incorporación de mujeres, su capacitación y clasificación profesional, retribución o posibilidades de desarrollo. Asimismo, se proclama, con la misma formalidad, que estas decisiones se adoptan en función de los méritos

objetivados de las personas y de acuerdo a los valores de la organización.

Este posicionamiento empresarial en materia de igualdad se corresponde con la realidad social que vivimos, en la que no cabe tener una fuerza laboral como la deseada por **Asociación Dianova España** sin contar eficazmente con el colectivo que representa la mujer, con un nivel de formación, capacitación y talento indiscutibles que deben ser integrados en la estructura organizativa de manera eficaz y real.

De ello se derivan innumerables elementos positivos, como el enriquecimiento del capital humano de la empresa, la mejora del clima laboral y, en última instancia, la mejora conjunta de la imagen corporativa del Grupo, tanto en su vertiente de empleador frente a la sociedad como de su prestigio como agente social, lo que posibilitará -sin ningún género de duda- la mejor y más rápida consecución de los objetivos de crecimiento rentable y sostenible.

En consonancia y como reconocimiento a estos objetivos de **Asociación Dianova España**, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, concede el distintivo **Igualdad en la Empresa** en 2015 a **Asociación Dianova España**, al entender que destacan de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadoras y trabajadores, en los términos previstos en el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con el número de expediente DIE 15-030.

4. ALCANCE

El Presente Plan de igualdad estará referido y será de aplicación a la plantilla de **Asociación Dianova España**, conformada por 129 personas en 2018, según los datos extraídos de la Memoria de actividades, correspondientes a la última edición publicada.

5. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO SOBRE IGUALDAD EN DIANOVA

Durante los años 2017 y 2018 se va a llevar a cabo un diagnóstico de Igualdad en **Asociación Dianova España**, donde se van a analizar los diferentes ámbitos de la empresa para hallar posibles rastros de discriminación en la organización.

El análisis va a comprender las dos vertientes, la cuantitativa, a través de datos tanto del personal como de la organización y la cualitativa a través de la percepción de las personas que forman la entidad.

Para la obtención de los datos cualitativos se van a realizar un mínimo de 40 encuestas presenciales, donde se va a recoger cuál es la percepción de los empleados/as con respecto a cómo se vive la igualdad en la empresa. Estos datos se van a publicar para que puedan ser consultados por todos/as los trabajadores/as.

5.1 Resumen del análisis cuantitativo

Asociación Dianova España ha alcanzado el equilibrio de género 50%-50% (Ver Figura 1) con 65 hombres y 64 mujeres en el año 2017, acabando con una brecha de género que se había ido reduciendo en los últimos años, uno de los objetivos de Asociación Dianova España. En 2018, en cambio, encontramos una mínima diferencia entre ambos: 48 hombres y 45 mujeres.

2017		
Hombre	65	50%
Mujer	64	50%
Total	129	100%

2018		
Hombre	48	52%
Mujer	45	48%
Total	93	100%

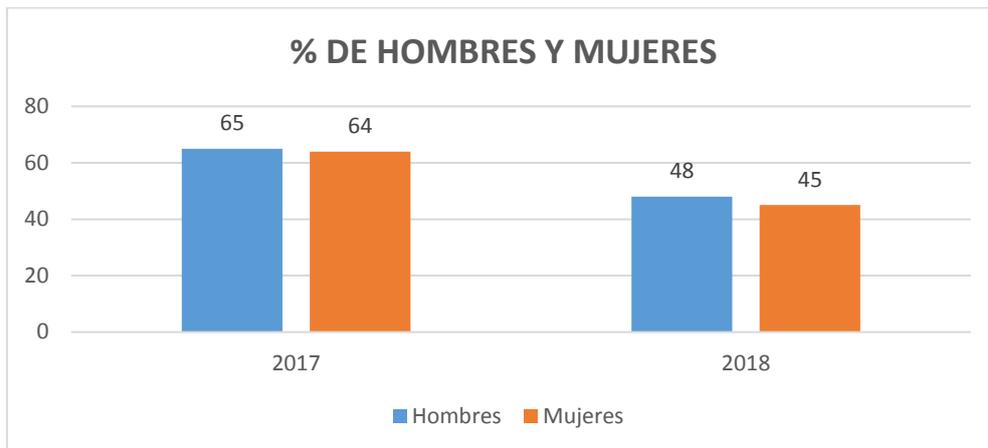


Figura 1: Representatividad de mujeres y hombres en **Asociación Dianova España**

A continuación, se presentan las conclusiones del análisis de la representatividad en **Asociación Dianova España** según los distintos ejes de segmentación que se han usado para el análisis: Grupo Profesionales, Tramos de edad, tramos de antigüedad, sistema de contratación y Retribución salarial.

Edad

En términos de edad y durante este 2018, observamos que el colectivo con mayor representatividad en **Asociación Dianova España** es el que va de los 36 a los 45 años (Ver Figura 2).

2017						2018					
Rango de edad	Hombre	Mujer	Total	% hombres vs. Total	% mujer vs total	Rango de edad	Hombre	Mujer	Total	% hombres vs. Total	% mujer vs total
Menor de 25	9	6	15	60%	40%	Menor de 25	2	1	3	67%	33%
De 25 - 35	17	23	40	42%	58%	De 25 - 35	13	17	30	43%	57%
De 36 -45	21	19	40	53%	48%	De 36 -45	16	14	30	53%	47%
De 46 -55	15	13	28	54%	46%	De 46 -55	12	10	22	55%	45%
De 55 en adelante	3	3	6	50%	50%	De 55 en adelant	5	3	8	63%	38%
Total	65	64	129			Total	48	45	93		

Figura 2: Porcentaje de mujeres y hombres por rango de edad con respecto al total de la plantilla

Antigüedad

En cuanto a la antigüedad, podemos señalar que el mayor porcentaje se encuentra en una antigüedad entre 0 y 3 años, y está entorno al 46-45%- 28-28% en mujeres y hombres respectivamente. Este dato se atribuye a que Asociación Dianova España implanta proyectos de durabilidad determinada, que pueden ser renovados o no. Ello implica una mayor rotación una vez finalizan los proyectos. (Ver Figura 3).

2017			2018		
Rango de antigüedad	Hombre	Mujer	Rango de antigüedad	Hombre	Mujer
De 0 - 3	46	45	De 0 - 3	28	28
De 4 -6	4	3	De 4 -6	3	3
De 7 - 9	4	6	De 7 - 9	5	4
De 10 - 12	0	2	De 10 - 12	1	2
De 13 en adelante	11	8	De 13 en adelante	11	8
Total	65	64	Total	48	45

Figura 3: Representatividad de mujeres y hombres por antigüedad sobre el total de la plantilla

Voluntariado

En cuanto a voluntariado, hay que hacer constar que se ha percibido un descenso de este entre 2017 y 2018 en Asociación Dianova España.

2017		2018	
Hombre	10	Hombre	2
Mujer	6	Mujer	8
Total	16	Total	10

Figura 4: Porcentaje de mujeres y hombres en nuevas incorporaciones

Grupo Profesional

Por lo que respecta a la distribución de la plantilla de **Asociación Dianova España** por Grupos Profesionales, vemos que la mayoría de la plantilla se concentra en Personal Técnico, con mayoría de mujeres en 2017 y 2018 (55-54, por ejemplo, en 2017 y 42-36 en 2018), siguiendo las categorías de Personal Administrativo (6 mujeres, 1 hombre en 2017) Mandos Intermedios (9 hombres, 2 mujeres en 2017) y los Directivos/as con 2 mujeres en 2018, el 100%.

2017		
Categorías	Hombre	Mujer
Directivo	1	1
Mando intermedio	9	2
Técnico	54	55
P. Administrativo	1	6
Total	65	64

2018		
Categorías	Hombre	Mujer
Directivo	0	2
Mando intermedio	5	1
Técnico	42	36
P. Administrativo	1	6
Total	48	45

Figura 5: Representatividad de mujeres y hombres por categorías profesionales

Retribución salarial

Con la aplicación del nuevo convenio colectivo del sector no hay diferencias salariales entre varones y mujeres, como tampoco lo había con el anterior.

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO	JORNADA	SALARIO TOTAL	S. BASE	C. AD PERSONAM	C. RESPONSABILIDAD	C. COORDINACION	C. EXPERIENCIA
0	DIRECTOR/A DE OPERACIONES	100	37.302,54 €	25.061,11 €	5.397,00 €	4.738,45 €	2.105,98 €	0,00 €
0	DIRECTOR/A DE CENTRO HISTÓRICO	100	34.023,52 €	25.061,11 €	2.117,98 €	4.738,45 €	2.105,98 €	0,00 €
0	DIRECTOR/A TERRITORIAL	100	27.693,59 €	21.375,66 €	0,00 €	4.738,45 €	1.579,48 €	0,00 €
0	DIRECTOR/A DE CENTRO MENORES 9 PLAZAS	100	27.693,59 €	21.375,66 €	0,00 €	4.738,45 €	1.579,48 €	0,00 €
1	MEDICO/A PSIQUIATRA	100	34.109,09 €	21.375,66 €	6.942,00 €	3.685,46 €	2.105,98 €	0,00 €
1	COORDINADOR/A CUIDADOR/A	100	27.167,09 €	21.375,66 €	0,00 €	3.685,46 €	2.105,98 €	0,00 €
1	COORDINADOR/A DUE	100	27.167,09 €	21.375,66 €	0,00 €	3.685,46 €	2.105,98 €	0,00 €
1	RESPONSABLE DE DPTO. COMUNICACIÓN	100	26.640,60 €	21.375,66 €	0,00 €	3.685,46 €	1.579,48 €	0,00 €
1	RESPONSABLE DE DPTO. PROGRAMAS	100	26.640,60 €	21.375,66 €	0,00 €	3.685,46 €	1.579,48 €	0,00 €
1	RESPONSABLE DE DPTO. ECONÓMICO ADMINISTRATIVO	100	26.114,10 €	21.375,66 €	0,00 €	3.685,46 €	1.052,99 €	0,00 €
1	MEDICO/A	100	26.114,10 €	21.375,66 €	0,00 €	3.685,46 €	1.052,99 €	0,00 €
1	COORDINADOR/A TERAPÉUTICO	100	26.114,10 €	21.375,66 €	0,00 €	3.685,46 €	1.052,99 €	0,00 €
1	ABOGADO/A COORDINADOR/A	100	22.428,64 €	21.375,66 €	0,00 €	0,00 €	1.052,99 €	0,00 €
1	PEDAGOGO/A COORDINADOR	100	22.428,64 €	21.375,66 €	0,00 €	0,00 €	1.052,99 €	0,00 €
1	PSICOLOGO/A COORDINADOR	100	22.428,64 €	21.375,66 €	0,00 €	0,00 €	1.052,99 €	0,00 €
1	JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	100	21.375,66 €	21.375,66 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1	ABOGADO/A	100	21.375,66 €	21.375,66 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1	PSICÓLOGO/A	100	21.375,66 €	21.375,66 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1	PSICOPEDAGO/A	100	21.375,66 €	21.375,66 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1	SOCIÓLOGO/A	100	21.375,66 €	21.375,66 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO	JORNADA	SALARIO TOTAL	S. BASE	C. AD PERSONAM	C. RESPONSABILIDAD	C. COORDINACION	C. EXPERIENCIA
1	ECONOMISTA	100	21.375,66 €	21.375,66 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1	PEDAGOGO/A	100	21.375,66 €	21.375,66 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1	ANTROPÓLOGO/A	100	21.375,66 €	21.375,66 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1	INGENIERO/A DE ORGANIZACIÓN	100	21.375,66 €	21.375,66 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1	INGENIERO/A EN INFORMÁTICA	100	21.375,66 €	21.375,66 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1	GRADUADO/A SOCIAL	100	21.375,66 €	21.375,66 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1	DUE	100	21.375,66 €	21.375,66 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1	PROFESOR/A	100	21.375,66 €	21.375,66 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1	TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	100	21.375,66 €	21.375,66 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1	TÉCNICO/A DE COMUNICACIÓN	100	21.375,66 €	21.375,66 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1	TRABAJADOR/A SOCIAL	100	21.375,66 €	21.375,66 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1	EDUCADOR/A SOCIAL	100	21.375,66 €	21.375,66 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1	GRADO RRHH Y RELACIONES LABORALES	100	21.375,66 €	21.375,66 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
2	GOBERNANTE/A	100	22.976,20 €	19.290,74 €	0,00 €	2.632,47 €	1.052,99 €	0,00 €
2	JEFE/A DE COCINA	100	22.976,20 €	19.290,74 €	0,00 €	2.632,47 €	1.052,99 €	0,00 €
2	ASISTENTE/A DE DIRECCIÓN	100	19.290,74 €	19.290,74 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
2	EDUCADOR/A	100	19.290,74 €	19.290,74 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
2	TÉCNICO/A DE GÉNERO	100	19.290,74 €	19.290,74 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
2	TÉCNICO/A DE ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL	100	19.290,74 €	19.290,74 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
2	TÉCNICO/A DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS	100	19.290,74 €	19.290,74 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
2	TÉCNICO/A DE INTEGRACIÓN SOCIAL	100	19.290,74 €	19.290,74 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
2	ORIENTADOR/A LABORAL	100	19.290,74 €	19.290,74 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
2	COCINERO/A	100	19.290,74 €	19.290,74 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
2	TÉCNICO/A DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	100	19.290,74 €	19.290,74 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO	JORNADA	SALARIO TOTAL	S. BASE	C. AD PERSONAM	C. RESPONSABILIDAD	C. COORDINACION	C. EXPERIENCIA
2	TÉCNICO/A DE GESTIÓN INFORMÁTICA	100	19.290,74 €	19.290,74 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
3	TÉCNICO/A DE EMERGENCIAS SANITARIAS	100	16.910,99 €	16.910,99 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
3	AUXILIAR TÉCNICO/A EDUCATIVO	100	16.910,99 €	16.910,99 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
3	CONTROLADOR/A AUXILIAR EDUCATIVO	100	16.910,99 €	16.910,99 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
3	AYUDANTE DE COCINA	100	16.910,99 €	16.910,99 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
3	MONITOR/A DE PROGRAMA O TALLER	100	16.910,99 €	16.910,99 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
3	AUXILIAR DE SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO	100	16.910,99 €	16.910,99 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
3	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	100	16.910,99 €	16.910,99 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
3	TRABAJADOR/A FAMILIAR	100	16.910,99 €	16.910,99 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
3	AUXILIAR SOCIO SANITARIO/A	100	16.910,99 €	16.910,99 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
3	AUXILIAR DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	100	16.910,99 €	16.910,99 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
3	PERSONAL DE MANTENIMIENTO	100	16.910,99 €	16.910,99 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
4	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	100	14.741,83 €	14.741,83 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
4	CONDUCTOR/A	100	14.741,83 €	14.741,83 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
4	TELEFONISTA	100	14.741,83 €	14.741,83 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
4	PERSONAL DE SERVICIOS DOMÉSTICOS	100	14.741,83 €	14.741,83 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
4	CUIDADOR/A	100	14.741,83 €	14.741,83 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
4	PORTERO/A	100	14.741,83 €	14.741,83 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
4	VIGILANTE	100	14.741,83 €	14.741,83 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
4	CONSERJE	100	14.741,83 €	14.741,83 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
4	CELADOR/A	100	14.741,83 €	14.741,83 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
4	OPERARIO/A DE LIMPIEZA	100	14.741,83 €	14.741,83 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Relación contractual

El análisis de datos (Ver Figura 6) de la contratación refleja una estabilidad de la plantilla elevada con un 51,67% de contratos indefinidos sobre el total.

2017			2018		
Tipo contrato	Hombre	Mujer	Tipo contrato	Hombre	Mujer
Indefinido T. Completo	15	8	Indefinido T. Completo	11	9
Interinidad T. Completo	6	1	Interinidad T. Completo	2	2
Obra o servicio T. Completo	18	24	Obra o servicio T. Completo	11	10
Conv. Indef. T. Completo	14	10	Conv. Indef. T. Completo	14	10
Interinidad T. parcial	0	1	Interinidad T. parcial	1	0
Indef. discap. T. completo	0	1	Indef. discap. T. completo	0	1
Conv. Indef. T. parcial	0	2	Conv. Indef. T. parcial	3	1
Indefinido T. parcial	0	1	Indefinido T. parcial	1	2
Obra o servicio T. parcial	11	14	Obra o servicio T. parcial	5	10
Formación	1	2	Formación	0	0
Total	65	64	Total	48	45

Figura 6: Representatividad de mujeres y hombres por tipología contractual

6. ACCIONES DE IGUALDAD EN ASOCIACIÓN DIANOVA ESPAÑA

GRUPO DE MEDIDAS	SUBCLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	LEY/EFR	ALCANCE
Calidad en el Empleo	Estabilidad laboral	Estabilidad laboral. Asociación Dianova España ofrece a todas las personas trabajadoras en el mes de diciembre de cada año, la posibilidad de comunicar para el siguiente año su elección de cobrar las pagas extraordinarias bien prorrateadas en sus doce pagas bien en catorce.	EFR	Toda la plantilla
Calidad en el Empleo	Complementos en nóminas o en Seguridad Social	Plus de nocturnidad: las horas trabajadas durante el período entre las 22:00 y las 06:00 horas de la mañana se consideran jornada nocturna. Se compensará con el 25% del salario base de la hora ordinaria, devengándose proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en ese horario.	LEY	Toda la plantilla que trabaja en horario nocturno
Calidad en el Empleo	Complementos en nóminas o en Seguridad Social	Plus de fines de semana y festivos: los trabajadores y trabajadoras que han sido contratados exclusivamente para trabajar en sábados, domingos y/o festivos percibirán un complemento del 15% sobre el salario base de la hora ordinaria del grupo que efectivamente se desarrolla.	LEY	La plantilla que trabaja exclusivamente en sábados, domingos y/o festivos
Calidad en el Empleo	Complementos en nóminas o en Seguridad Social	Plus por trabajo en sábados, domingos y festivos. Quienes realicen su jornada de trabajo en sábados, domingos y/ o festivos, percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 25% del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.	LEY	La plantilla que trabaja en sábados, domingos y/o festivos
Calidad en el Empleo	Complementos en nóminas o en Seguridad Social	Complemento de responsabilidad: Se retribuyen determinados puestos de trabajo que implica ejercer responsabilidades y que implica la gestión de equipos integrados por mínimo de tres personas.	LEY	Toda la plantilla que se encuentre en estas circunstancias

GRUPO DE MEDIDAS	SUBCLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	LEY/EFR	ALCANCE
Calidad en el Empleo	Estabilidad laboral	Calendario laboral de trabajadores y trabajadoras: Los/as directores/as de cada centro/programa entregará a las personas trabajadores y trabajadoras de los equipos, del calendario laboral anual comprendiendo los días festivos y los descansos generales antes del día 22 de diciembre del año precedente previa comunicación a la Dirección del área de gestión de personas.	LEY	Toda la plantilla
Calidad en el Empleo	Complementos en nóminas o en Seguridad Social	Complemento por festivos de especial significación: El personal que preste sus servicios durante los días de Navidad y Año Nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25 y, desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, percibirá, a parte del complemento por cada hora trabajada equivalente al 25% del precio de la hora ordinaria, un descanso equivalente de 2 horas por cada hora trabajada.	LEY	Toda la plantilla
Calidad en el Empleo	Beneficios Sociales	Ropa de trabajo: Asociación Dianova España distribuye dos uniformes a cada trabajador y trabajadora que se encuentran en centros/programas que obliguen a la uniformidad.	LEY	La plantilla que esté obligada a utilizar uniforme
Calidad en el Empleo	Complementos en nóminas o en Seguridad Social	Complemento de Experiencia profesional: Todos los trabajadores/as con una experiencia mínima profesional de tres años en la empresa o entidad, percibirán cantidades anuales recogidas en tablas	LEY	Toda la plantilla que se encuentre en estas circunstancias
Calidad en el Empleo	Descuentos y ventajas	Programa fidelidad en vuelos Utilización de programas de fidelidad de compañías aéreas para convertir en viajes privados	EFR	Toda la plantilla

GRUPO DE MEDIDAS	SUBCLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	LEY/EFR	ALCANCE
Calidad en el Empleo	Descuentos y ventajas	Apoyo alquiler de vehículos Utilización de tarifa corporativa en el alquiler de coches con la empresa de renting de la asociación	EFR	Toda la plantilla
Calidad en el Empleo	Gratificaciones y premios	Día de la mujer trabajadora: Todas las trabajadoras de la organización reciben un reconocimiento a su trabajo y papel en la sociedad	EFR	Toda la plantilla
Calidad en el Empleo	Beneficios Sociales	Servicio de desayuno Productos alimenticios para el desayuno a cargo de la organización (café, leche, té, cereales o similares)	EFR	Toda la plantilla
Calidad en el Empleo	Beneficios Sociales	Disponibilidad y servicio para comer en los centros de trabajo Poder utilizar los espacios disponibles de la oficina como comedor. A su vez se procura vajilla, microondas, y alimentos como (aceite, sal, azúcar, vinagre, etc..) para el aliño de las comidas.	EFR	Toda la plantilla
Calidad en el Empleo	Descuentos y ventajas	Plan de Apoyo a la salud de la persona empleada. Las personas trabajadoras podrán acogerse a los beneficios y tarifas de las contrataciones de servicios de salud que la asociación gestiona	EFR	Toda la plantilla
Calidad en el Empleo	Eficiencia y productividad en la organización	Gestión eficiente de reuniones internas No se convocarán reuniones internas antes de las 08:30 h, ni más tarde de las 17:40 horas con una duración máxima de 1 hora. Para las reuniones internas se amplía la duración en 2 horas.	EFR	Toda la plantilla
Calidad en el Empleo	Beneficios Sociales	Breakfast meeting Reuniones los viernes, desayunando. Invitando al desayuno. La Dirección informa y comparte a las personas trabajadoras de Sede Central de los acontecimientos ocurridos durante la semana.	EFR	Sede central

GRUPO DE MEDIDAS	SUBCLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	LEY/EFR	ALCANCE
Calidad en el Empleo	Complementos en nóminas o en Seguridad Social	Complemento a la prestación de la Seguridad Social por enfermedad: Cuando los trabajadores o trabajadoras se encuentren en situación de incapacidad temporal, Asociación Dianova España, complementará la prestación derivadas de estas contingencias desde el primer día de enfermedad o accidente hasta alcanzar el 100% de la base aplicable.	LEY	Toda la plantilla
Calidad en el Empleo	Beneficios Sociales	Comidas/cenas de confraternización. 1 vez al año y coincidiendo con el periodo navideño, la organización convoca a una comida o cena a cargo de la misma y a la que es totalmente voluntario asistir. El objetivo es conocerse mejor y acercarse fuera de nuestros habituales roles profesionales en un ambiente distendido y fuera totalmente del contexto laboral y profesional.	EFR	Toda la plantilla
Calidad en el Empleo	Beneficios Sociales	Material Audiovisual y Tecnológico de uso del personal cuyo puesto así lo requiera Utilización de material tecnológico y audiovisual de la Asociación Dianova España (Ordenador Portátil, teléfono móvil...)		Mandos intermedios
Calidad en el Empleo	Beneficios Sociales	Parking por necesidades especiales en casos temporales de especial necesidad se podrá solicitar a la dirección el uso de una plaza de garaje. Deberá tener la autorización expresa por la Dirección y deberá tener duración determinada.	EFR	Toda la plantilla excepto Dirección
Flexibilidad Espacial y Temporal	Permisos retribuidos	Permiso retribuido de 1 día laborable a asuntos propios a lo largo del año natural.	LEY	Toda la plantilla
Flexibilidad Espacial y Temporal	Otras formas de flexibilidad	Permiso sin salario: Todos los trabajadores y trabajadoras, con más de 1 año de antigüedad, podrán solicitar hasta 30 días de permiso sin sueldo por año, que se le concederá si la petición de realiza con un preaviso de 15 días y siempre	EFR	Toda la plantilla

GRUPO DE MEDIDAS	SUBCLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	LEY/EFR	ALCANCE
		que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5% del personal.		
Flexibilidad Espacial y Temporal	Permisos retribuidos	Permiso retribuido de 1 día laborable por traslado de domicilio habitual.	LEY	Toda la plantilla
Flexibilidad Espacial y Temporal	Permisos retribuidos	<p><u>Acumulación de vacaciones por maternidad/paternidad:</u></p> <p>1.-Se podrá disfrutar el período vacacional una vez finalizado el permiso por maternidad/paternidad aún cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda.</p> <p>2.- La maternidad/paternidad que tenga lugar en período vacacional dará lugar a la interrupción del mismo, continuándose el disfrute de las vacaciones en las fechas inmediatas consecutivas a la finalización del permiso por maternidad y/o paternidad, o en su caso, del período acumulado de lactancia.</p>	LEY	Toda la plantilla
Flexibilidad Espacial y Temporal	Flexibilidad jornada laboral diaria	<p>Permuta festivos locales</p> <p>Posibilidad de cambio del festivo local por cualquier otro día no festivo: es necesario comunicarlo con anterioridad al superior jerárquico.</p> <p>Objetivo: facilitar que ese día sin cole los padres asuman directamente el cuidado y acompañamiento de sus hijos. Facilitar al trabajador su desarrollo en el entorno de su vivienda habitual. Doble beneficio al cubrir el trabajador la necesidad de la empresa de no tener un día “cerrada” la oficina pudiendo dar respuesta a nivel nacional e Internacional.</p>		Toda la plantilla

GRUPO DE MEDIDAS	SUBCLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	LEY/EFR	ALCANCE
Flexibilidad Espacial y Temporal	Permisos retribuidos	Permiso por paternidad en caso de nacimiento, adopción o acogimiento: suspensión del contrato durante 28 días naturales ininterrumpidos . A partir de 01.04.2019 duración total de 8 semanas (2 semanas obligatorias inmediatamente después del nacimiento y 6 semanas continuadas ó interrumpidas en periodos semanales hasta los 12 meses del menor)	LEY	Toda la plantilla
Flexibilidad Espacial y Temporal	Permisos retribuidos	Por traslado del domicilio habitual: un día natural o dos naturales si se produce fuera de la provincia.	EFR	Toda la plantilla
Apoyo a la Familia	Familia	Permisos retribuidos por matrimonio propio o parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales . El trabajador/a que contraiga nuevo matrimonio o de nuevo constituya pareja de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia de igual duración.	LEY	Toda la plantilla
Apoyo a la Familia	Parentalidad	Permiso retribuido de 3 días naturales de los cuales al menos dos serán laborables en el caso de nacimiento o adopción de un hijo o de una hija en la misma provincia de residencia o un día más si es a más de 200 km.	LEY	Toda la plantilla
Apoyo a la Familia	Familia	Permiso retribuido de 3 días naturales de los cuales al menos dos serán laborables en el caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	EFR	Toda la plantilla

GRUPO DE MEDIDAS	SUBCLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	LEY/EFR	ALCANCE
Apoyo a la Familia	Familia	Permiso retribuido de 3 días naturales de los cuales al menos dos serán laborables por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	LEY	Toda la plantilla
Apoyo a la Familia	Familia	Permiso retribuido de 1 día laborable por la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	LEY	Toda la plantilla
Apoyo a la Familia	Hijos	Ausentarse por el tiempo indispensable para: 1.-Asistencia médica del propio trabajador/a en los Servicios públicos de Salud. 2.- Por el tiempo indispensable para el acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud de hijos/as menores de 8 años que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica del/a menor. 3.- Acompañamiento en la asistencia médica a los Servicios Públicos de Salud hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad de familiar con discapacidad, edad, accidente o enfermedad que no pueden valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esa misma circunstancia.	LEY	Toda la plantilla
Apoyo a la Familia	Parentalidad	Permisos para las madres y padres para: 1.- Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo que duren los mismos hasta un máximo de 2 horas diarias . 2.-Un máximo de 2 horas diarias para atender hijos/as prematuros/as o recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.	LEY	Toda la plantilla

GRUPO DE MEDIDAS	SUBCLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	LEY/EFR	ALCANCE
		3.- Un máximo de 3 días laborables , para el sometimiento de técnicas de reproducción asistida previa justificación médica o clínica del tratamiento.		
Apoyo a la Familia	Parentalidad	Permiso retribuido por maternidad: 16 semanas ininterrumpidas , ampliables en 2 semanas más en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, familias monoparentales, hijos o hijas con discapacidad o por cada hijo o hija a partir del tercero/a (incluido).	LEY	Toda la plantilla
Apoyo a la Familia	Hijos	Permiso por adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente de menores de 6 años o menores mayores de 6 años con discapacidad:	LEY	Toda la plantilla
Apoyo a la Familia	Hijos	Vale-Canastilla del bebé: Obsequiar a los nuevos padres y madres con un vale-canastilla por un importe de 150,00 euros por el nacimiento o adopción de su hijo/a para consumir en productos del bebé.	EFR	Toda la plantilla con hijos/as
Apoyo a la Familia	Parentalidad	Just Married: Todas los trabajadores y trabajadoras que contraigan matrimonio o pareja de hecho reciben una cesta de flores.	EFR	Toda la plantilla
Apoyo a la Familia	Familia	Feliz cumpleaños : Todos los trabajadores y trabajadoras disfrutarán del día de cumpleaños libre.	EFR	Toda la plantilla
Apoyo a la Familia	Familia	Family Day: día de puertas abiertas para las familias de trabajadores/as. Objetivo: Integrar a la familia en el plano profesional de cada trabajador/a y hacer que la misma disfrute de un momento de convivencia (con actividades lúdicas...) y favorecer la relación entre colaboradores.	EFR	Toda la plantilla

GRUPO DE MEDIDAS	SUBCLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	LEY/EFR	ALCANCE
Apoyo a la Familia	Hijos	"Mi primer Día de Cole": Acompañar a hijos/as menores de 12 años el primer día de colegio. Permiso de entrada en la oficina a las 10:00 de la mañana, sin necesidad de recuperar las horas.	EFR	Trabajadores con hijos menores de 12 años
Apoyo a la Familia	Parentalidad	Partos prematuros con falta de peso y/o neonatos/as que precisen hospitalización a continuación del parto: 1.-Inferior o igual a 7 días naturales :La madre, previo aviso a la empresa, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, tantos días como el nacido o nacida se encuentra hospitalizado/a con un máximo de 4 días inclusive, que podrá acumular con la licencia correspondiente para casos de enfermedad grave. 2.-Superior a 7 días naturales: La madre, previo aviso a la empresa podrá ausentarse en tantos días como el nacido o nacida se encuentra hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.	LEY	Toda la plantilla
Apoyo a la Familia	Parentalidad	Permiso retribuido por parto: 16 semanas y ampliables en dos semanas más si el parto es múltiple por cada hijo a partir del segundo y ampliable a dos semanas más por discapacidad del hijo/a.	LEY	Toda la plantilla
Apoyo a la Familia	Parentalidad	Permiso no retribuido por maternidad: Las 16 semanas se pueden ampliar en dos más y alcanzar las 18 semanas.	LEY	Toda la plantilla
Apoyo a la Familia	Parentalidad	Permiso no retribuido por adopción internacional máximo de 15 días: Cualquier hombre o mujer trabajador/a de Asociación Dianova España podrá solicitar este permiso siempre que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los	LEY	Toda la plantilla

GRUPO DE MEDIDAS	SUBCLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	LEY/EFR	ALCANCE
		progenitores al país de origen del adoptado.		
Apoyo a la Familia	Parentalidad	<p>Permiso retribuido por lactancia:</p> <p>1.-Por hijo/a < de 9 meses: ausencia hasta de 1 hora y media del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones o reducir la jornada en 1 hora y media al inicio o final de la misma.</p> <p>2.-Por hijo/a < de 12 meses: hasta 1 hora de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones o reducir la jornada en 1 hora al inicio o fin de la misma.</p> <p>Por razones organizativas o de conciliación, el trabajador/a podrá optar por acumular la lactancia con un permiso de 20 días naturales o 15 días laborables acordado con la entidad que lo conceda y sujeta a las necesidades organizativas de ésta.</p>	LEY	Toda la plantilla
Desarrollo personal y Profesional	Flexibilidad temporal asociada a la formación	Permiso para exámenes de titulaciones reconocidas oficialmente	LEY	Toda la plantilla
Desarrollo personal y Profesional	Liderazgo y Estilos de Dirección	<p>Gestión por objetivos</p> <p>Se realizan dos reuniones anuales: la primera a inicio de año para fijar los objetivos a perseguir y a mitad de año se realizará otra para el seguimiento de la evolución de los mismos, así como para corregir las desviaciones que pudieran haberse originado. Se gestiona por dirección gerencia.</p>	EFR	Gerencia y resto de plantilla
Desarrollo personal y Profesional	Promoción interna	<p>Promoción interna: Los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica. Todos los trabajadores y trabajadoras podrán optar a cualquiera de las plazas vacantes que se oferten, siempre que cumplan con los requisitos exigidos, sin necesidad de antigüedad en la asociación</p>	EFR	Toda la plantilla

GRUPO DE MEDIDAS	SUBCLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	LEY/EFR	ALCANCE
Desarrollo personal y Profesional	Liderazgo y Estilos de Dirección	<p>Evaluación del desempeño</p> <p>Para reforzar la empleabilidad de trabajadores/as implantando y gestionando una evaluación del desempeño. Se gestionará de la siguiente manera:</p> <p>Se realizarán dos reuniones anuales: la primera a inicio de año y a mitad de año se realizará otra. Se realizarán en línea con la revisión de los objetivos, desde la dirección del área de gestión de personas y direcciones de centros.</p>	EFR	Gerencia y resto de plantilla
Igualdad de oportunidades	Varias concurrencias	<p>Ofertas de trabajo neutras: Los trabajadores y trabajadoras que opten a un puesto vacante tras el conocimiento de una oferta interna no serán seleccionados/as por motivos de género, nacionalidad, discapacidad y/o cualquier otra condición de índole cultural, religiosa, orientación sexual. Las ofertas de trabajo no tienen ningún requisito que tenga que ver con preferencias al respecto.</p>	EFR	Toda la plantilla
Igualdad de oportunidades	Formación enfocada a la igualdad de oportunidades	<p>Formación en Modelo de Gestión EFR: Dentro del plan de formación interno anual, se imparte a la plantilla/nuevas incorporaciones una acción formativa de 2 horas de duración sobre el modelo de Gestión de EFR.</p>	EFR	Toda la plantilla

En materia de reclutamiento y selección	Uso del lenguaje no sexista en los anuncios de selección de personal
	Implantación formal y estandarizada de políticas de contratación, reclutamiento y selección
	Revisión de los procesos de reclutamiento y selección
En materia de formación y desarrollo	La incorporación al Plan de Formación de acciones específicas en los temas de igualdad -
	Realizar formaciones en materia de igualdad de trato y de oportunidades, y violencia de género
	Realizar la difusión de la conveniencia y utilidad de la formación para el acceso a la promoción, así como para el logro del éxito profesional en la función desempeñada y del enriquecimiento personal
	Realización de un organigrama por sexo
	Estandarizar los procedimientos de promoción
	Crear sistemas de evaluación continuada del desempeño, con criterios y procedimientos que valoren la aportación/productividad del empleado/a individualmente y en los resultados de la empresa, sin discriminación por razón de sexo
En materia de retribución	Garantizar la aplicación de los criterios de igualdad a la política y al sistema retributivo de Dianova
En materia de conciliación	Renovación certificación EFR
En materia de prevención del acoso sexual o por razón de sexo	Publicación y divulgación del protocolo de acoso
	Medidas de apoyo a las trabajadoras víctima de violencia de género
En materia de comunicación, sensibilización y formación sobre igualdad y conciliación	Definición e implantación de un plan de sensibilización/comunicación para directivos y mandos
	Implantar el uso de un manual con textos sobre igualdad en el que se incluye un manual de estilo de lenguaje no sexista actualizado.

	Elaborar y mantener semestralmente un cuadro de mando de igualdad
	Promover charlas y conferencias para fomentar la presencia de mujeres en centros de trabajo
	Favorecer la contratación de proveedores no sexistas

De acuerdo al análisis realizado y a los puntos de mejora detectados se han propuesto acciones de mejora para garantizar la igualdad efectiva de oportunidades en todos los ámbitos de la organización.

A continuación, se recoge el resumen de diagnóstico por área de actuación y las acciones propuestas para el período 2018-2019.

En materia de gestión de personas y de conformidad con la información disponible **no se advierten, desde un punto de vista formal, criterios o prácticas discriminatorias en Asociación Dianova España. Las Políticas y Procesos en este ámbito se caracterizan por la neutralidad, y los datos cuantitativos analizados no ponen de manifiesto desigualdades significativas, partiendo de la base de que la plantilla es mayoritariamente masculina. En cualquier caso, la tendencia general es positiva.**

No obstante, es necesario continuar trabajando para alcanzar una cultura de la igualdad en gestión de personas y una situación de igualdad efectiva en **Asociación Dianova España**. En concreto, sería interesante tener en cuenta, los siguientes aspectos:

- La implantación de acciones específicas que potencien el acceso de la mujer a la organización.
- El establecimiento de acciones específicas que potencien el desarrollo y la promoción de la mujer a todos aquellos puestos en los que la proporción de mujeres es aún reducida.
- La redacción de implantación de protocolos claros y transparentes para la promoción interna.
- La formación y sensibilización en materia de igualdad de género de todos los

empleados/as.

- Desarrollo y difusión de comunicaciones referentes a Igualdad de oportunidades entre toda la plantilla.

6.1 En materia de reclutamiento y selección

Diagnóstico

En el proceso de Reclutamiento y Selección, tras el análisis de información cualitativa y, en función de los talleres, entrevistas y las encuestas realizadas, se puede concluir:

- En línea con las conclusiones recogidas en relación al proceso de Planificación y Políticas de RR.HH., existen **puestos muy concretos, categorías o departamentos en Asociación Dianova España donde la proporción de mujeres muestra un desequilibrio en relación a la de los hombres (*mandos intermedios*)**.
- Tras las encuestas realizadas y el análisis de la documentación podemos concluir que la documentación complementaria analizada es **neutra**, por lo general **no existe diferenciación en función del género**, por lo que no se detecta ningún tipo de acción discriminatoria, y aunque **no se hace alusión expresa al principio de igualdad de oportunidades**, su espíritu se evidencia:
 - o Al requerirse Compromiso, un alto grado de interés por trabajar en el Área Social y el tener los conocimientos técnicos adecuados; al igual que las competencias propias del puesto (se han analizado: anuncios de selección, descripciones de puestos, formularios de oferta de trabajo, etc.),
 - o Con las pruebas establecidas según el perfil deseado; criba curricular, entrevista telefónica y entrevista personal. En determinados puestos se realizan pruebas de conocimientos. El proceso se inicia con la detección de necesidad en el Área/centro, se traslada a RRHH que realizará el reclutamiento y presentará a los/as candidatos/as para que sean entrevistados/as personalmente por el/la responsable del área en la que va a trabajar. Si el puesto tiene una responsabilidad

elevada participan en las entrevistas personas de Dirección.

- o El proceso de Reclutamiento de Personal se lleva a cabo a través de Networking, portales de empleo: infojobs, hacesfalta.org e infoempleo, INEM, Colegios y Escuelas Profesionales, etc.

Acción 6.1.1

Uso del lenguaje no sexista en los anuncios de selección de personal

Objetivo:

Poner de manifiesto a los/as candidatos/as de **Asociación Dianova España** el acceso en igualdad de condiciones a la empresa, tanto para hombres como para mujeres

Público objetivo: Candidatos/as

Descripción: En todos los anuncios de selección que publique Dianova se utilizará un lenguaje y una imagen no sexista.

Se incorporará el siguiente texto en todos los anuncios: “**Asociación Dianova España** pone en práctica el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos sus puestos”

Fecha implantación: 20 febrero 2014

Fecha última actualización: Enero 2019

Responsable: Dpto. Gestión de Personas

Indicador: Evidencias de anuncios publicados.

Acción 6.1.2

Implantación formal y estandarizada de políticas de contratación, reclutamiento y selección

Objetivo:

Utilización de procedimientos de selección que permitan identificar y evaluar a los candidatos/as ideales exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridos, para los diferentes puestos de trabajo.

Público objetivo: Candidatos/as

Descripción: Desarrollo e implantación de protocolos públicos y transparentes para la contratación, reclutamiento y selección.

Fecha implantación: 20 febrero 2014

Fecha última actualización: 6 de junio de 2018

Responsable: Dpto. Gestión de Personas

Indicador: Evidencia documental (PROC-PER-03 Selección y reclutamiento de personal_v3)

Acción 6.1.3

Revisión de los procesos de reclutamiento y selección

Objetivo:

Garantizar la igualdad de oportunidades en el reclutamiento y la selección a través de procesos neutros y transparentes

Público Objetivo: Nuevas incorporaciones de ***Asociación Dianova España***

Descripción: Revisión de los procesos y procedimientos de contratación y selección

Fecha implantación: 3 octubre 2015

Fecha última actualización: 6 de junio de 2018

Responsable: Dpto. Gestión de Personas

Indicador: Acción cumplida y documento de evidencia (PROC-PER-03 Selección y reclutamiento de personal_v3)

6.2 En materia de formación y desarrollo

Diagnóstico

En el ámbito de **Formación y Desarrollo**, ***Asociación Dianova España*** manifiesta su énfasis en la formación y el desarrollo profesional, así como en el fomento de la igualdad, la diversidad, la flexibilidad y la conciliación de la vida laboral y familiar promoviendo un entorno seguro y saludable que facilita la comunicación y convivencia del equipo humano. Sin embargo, el tema formativo es uno de los ámbitos susceptibles de mejora.

Recomendamos a la Alta Dirección promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

En lo que respecta al **Desarrollo** de los empleados/as de ***Asociación Dianova España***, se han analizado los siguientes aspectos:

- En Dianova se cubren, en menor medida con promociones internas y mayoritariamente con nuevas incorporaciones. En el caso de las promociones el diferencial es a favor de las mujeres, mientras que las nuevas incorporaciones

suelen ser mayoritariamente masculinas.

- Están desarrollando un sistema estándar de evaluación de personal que asegure el completo desarrollo profesional de la persona, sin discriminar por razón de sexo en ningún caso.
- Cuentan con cuestionarios de evaluación basados en competencias.

Acción 6.2.1

La incorporación al Plan de Formación de acciones específicas en los temas de igualdad.

Objetivo:

Facilitar por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Público objetivo: Personal y mandos de ***Asociación Dianova España***

Fecha implantación: 2013; 2015

Fecha última actualización: 2016

Responsable: Dpto. Gestión de Personas

Indicador: Formaciones

Acción 6.2.2

Realizar formaciones en materia de igualdad de trato y de oportunidades, y violencia de género.

Objetivo:

Facilitar por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Público objetivo: Equipo Directivo, mandos, personal de selección y a todas aquellas personas de Dianova que tengan competencias en la aplicación del Plan.

Descripción: Dar formaciones en materia de igualdad de trato y de oportunidades así como sobre violencia de género.

Fecha implantación: 2013; 2016

Fecha última actualización: 2016

Responsable: Dpto. Gestión de Personas

Indicador: Formaciones

Acción 6.2.3

Realizar la difusión de la conveniencia y utilidad de la formación para el acceso a la promoción, así como para el logro del éxito profesional en la función desempeñada y del enriquecimiento personal

Fecha implantación: 2013

Fecha última actualización: Junio 2020

Responsable: Dpto. Gestión de Personas

Indicador Planes de Formación

Acción 6.2.4

Realización de un organigrama por sexo

Objetivo:

Poner de manifiesto la proporción de mujeres y hombres en cada área y departamento.

Público objetivo: Personal y mandos de **Asociación Dianova España**

Descripción: Realización de un organigrama por sexos de la organización y su difusión a través de los medios de comunicación habituales.

Fecha implantación: 2012

Fecha última actualización: Septiembre 2019

Responsable: Dpto. Gestión de Personas

Indicador: Evidencia documental

Acción 6.2.5

Estandarizar los procedimientos de promoción

Objetivo:

Garantizar que en la promoción se valoren criterios únicamente objetivos (Tribunales, pruebas de examen...).

Público objetivo: Personal y mandos de **Asociación Dianova España**

Descripción: Desarrollar y difundir protocolos claros de promoción, que garanticen unos criterios objetivos.

Fecha de implantación: 2011

Fecha última actualización: 2018

Responsable: Dpto. Gestión de Personas

Indicador: Evidencia documental (PROC-PER-03 Selección y reclutamiento de personal_v3)

Acción 6.2.6

Crear sistemas de evaluación continuada del desempeño, con criterios y procedimientos que valoren la aportación/productividad del empleado/a individualmente y en los resultados de la empresa, sin discriminación por razón de sexo

Fecha de implantación: 2013

Responsable: Dpto. Gestión de Personas

Indicador: Evidencia Documental

6.3 En materia de retribución. Diagnóstico

En este ámbito no se observan grandes diferencias retributivas entre hombres y mujeres en prácticamente ninguna de las categorías profesionales lo suficientemente significativas como para necesitar de un estudio específico que lo explique y/o justifique. Se ha de observar la evolución cuantitativa e intentar reducir las pocas diferencias retributivas entre hombres y mujeres.

Todo nos hace pensar que estas pequeñas diferencias, deben ser consecuencia –con toda probabilidad- de la necesidad de precisar con más detalle las diferentes sub- agrupaciones de la estructura, ya que se contienen actualmente un amplio abanico de puestos con diverso grado de responsabilidad, experiencia, liderazgo y competencia dentro del mismo nivel profesional.

No hay evidencias de discriminación formal en la asignación de los puestos de trabajo y asignación de categorías profesionales, a excepción de cuando la función así lo requiere (ej. Personal masculino para noches).

Acción 6.3.1

Garantizar la aplicación de los criterios de igualdad a la política y al sistema retributivo de Dianova

Objetivo:

Asegurar que se aplican los criterios de igualdad en el sistema retributivo de la organización.

Público objetivo: Personal y mandos **Asociación Dianova España**

Descripción: Implantar el sistema de compensación salarial equitativo ya desarrollado.

Fecha implantación: 31 julio 2010

Fecha última actualización: Septiembre 2019

Responsable: Dpto. Gestión de Personas

Indicador: Los salarios se encuentran fijados por categoría profesional según el convenio de aplicación al tercer sector, tal y como puede comprobarse en el apartado 5.1 anterior, en la tabla Retribución salarial.

6.4 En materia de conciliación. Diagnóstico

Dianova mantiene el Certificado de Empresa Flexible y Familiarmente Responsable. Todo ello evidencia, de nuevo, el impulso y compromiso de la Dirección de la organización a estos efectos.

Acción 6.4.1

Obtención Certificación EFR

Objetivo

Lograr la certificación EFR

Descripción Realización de diagnóstico de conciliación, definición de políticas y plan de conciliación y auditorías interna y externa

Fecha obtención: Noviembre, 2011

Fecha última actualización: Noviembre 2018 hasta Noviembre 2020.

Responsable: Dpto. Gestión de Personas

Indicador Evidencia de la certificación

6.5. En materia de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Diagnóstico

No se detectan ni manifiestan en **Asociación Dianova España** actitudes y conductas sexistas, discriminatorias ni de acoso. **Asociación Dianova España** ha elaborado el protocolo de actuación para casos de acoso como parte del Plan de Igualdad resultante de este diagnóstico.

No se ha observado ni se ha manifestado utilización de lenguaje sexista y, por el contrario, se

evidencia sensibilidad y respeto por parte de todo el personal a estos efectos.

Tal como exigen la Ley de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres (3/2007) el protocolo de actuación en caso de acoso es una eficiente medida preventiva.

Acción 6.5.1

Publicación y divulgación del protocolo de acoso

Objetivo:

Lograr que el personal conozca el Procedimiento de acoso de la organización

Público objetivo: Personal y mandos de ***Asociación Dianova España***

Descripción: Definición de un plan de comunicación interna para divulgar el protocolo una vez definido.

Fecha implantación: 31 julio 2010

Fecha última actualización: 2016

Responsable: Dpto. Gestión de Personas

Indicador: Evidencia de la correcta comunicación y divulgación del protocolo

Acción 6.5.2

Medidas de apoyo a las trabajadoras víctima de violencia de género

Objetivo:

Garantizar que las empleadas víctimas de violencia de género tendrán los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre de 2004.

Público objetivo: Personal y mandos de ***Asociación Dianova España***

Descripción: Definición y divulgación, según un plan de comunicación interna, de las medidas a aplicar en caso de empleadas víctimas de violencia de género, según la normativa legal aplicable:

- a) Derecho a la reducción de la jornada laboral, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
- b) Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- c) Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo que

tenía inicialmente, durante los primeros 6 meses.

d) Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses, que el/la juez podrá prorrogar por periodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.

e) Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.

f) El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.

g) No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

Fecha implantación: 1 enero de 2016.

Responsable: Dpto. Gestión Personas

Indicador: Evidencia de la correcta comunicación y divulgación del protocolo

6.6 En materia de comunicación, sensibilización y formación sobre igualdad y conciliación.

Diagnóstico

Asociación Dianova España cuenta con medios de comunicación suficientes, y los ha utilizado satisfactoriamente, para la adecuada comunicación de estas políticas. No obstante, cabe poner un mayor énfasis -cualitativo y cuantitativo- a este respecto.

Deberá desarrollar mejoras en la captación, análisis y comunicación de datos relevantes a los efectos de lo establecido en el ámbito de igualdad de oportunidades. **Asociación Dianova España** dispone de un manual del uso de lenguaje no sexista desde el ejercicio 2013.

Acción 6.6.1***Definición e implantación de un plan de sensibilización/comunicación para directivos/as y mandos*****Objetivo:**

Sensibilizar a directivos/as y mandos en el ámbito de igualdad

Público objetivo: Directivos/as y mandos de **Asociación Dianova España**

Descripción: Diseño de acciones de sensibilización y comunicación.

Presentación de resultados del diagnóstico de igualdad a los siguientes colectivos:

- Comité de Dirección
- Comité Directivo
- Estructuras centrales (Directores y mandos intermedios)

Fecha implantación: 2013

Responsable: Dpto. Gestión Personas

Indicador: Evidencia documental del plan realizado

Acción 6.6.2***Implantar el uso de un manual de estilo de lenguaje no sexista*****Objetivo:**

Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones de la empresa

Público objetivo: Personal y mandos de Dianova

Descripción: Diseño y aplicación de un manual de estilo de lenguaje no sexista

Fecha implantación: 31 julio 2010

Fecha última actualización: 2016

Responsable: Dpto. Recursos Humanos

Indicador: Evidencia documental

Acción 6.6.3***Elaborar y mantener semestralmente un cuadro de mando de igualdad*****Objetivo:**

Verificar y seguir el avance en materia de igualdad por razón de las medidas ya implantadas

Público objetivo: Alta Dirección de Dianova

Descripción: Diseño y aplicación de un cuadro completo de mando con los indicadores relevantes para el correcto seguimiento.

Fecha realización: Anual (a partir de la anualidad 2019 se ha pasado a realizar de manera anual)

Fecha última actualización: Abril 2019

Responsable: Dpto. Gestión Personas

Indicador: Evidencia documental

Acción 6.6.4

Promover charlas y conferencias para fomentar la presencia de mujeres en centros de trabajo

Objetivo:

Promover y difundir el avance en materia de igualdad en centros de enseñanza en los que Asociación Dianova España puede acudir a explicar sus programas.

Público objetivo: Alumnos/as, madres y padres.

Descripción: Diseño y aplicación de un cuadro completo de mando con los indicadores relevantes para el correcto seguimiento.

Fecha realización: Puntual (según las actividades programadas).

Responsable: Dpto. Gestión Personas

Indicador: Evidencia documental

Acción 6.6.5

Favorecer la contratación de proveedores no sexistas

Objetivo:

Favorecer la contratación de aquellos servicios de proveedores que cuenten con medidas internas en materia de conciliación e igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Público objetivo: Proveedores de los diferentes departamentos de **Asociación Dianova España**.

Descripción: Diseño y aplicación de un cuadro completo de mando con los indicadores relevantes para el correcto seguimiento.

Fecha realización: Puntual (según las necesidades de **Asociación Dianova España**).

Responsable: Dpto. Gestión Personas

Indicador: Evidencia documental

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7.1 Objetivos y metodología

Con el objetivo de establecer metodologías de seguimiento y evaluación periódicas que permitan la gestión y corrección de las acciones planificadas, la organización establece que las acciones de seguimiento se realizarán:

- en más de una ocasión durante el período anual,
- una revisión semestral por parte de los responsables de igualdad,
- una presentación anual al Comité Directivo.

Tal como se describe en el protocolo de prevención del acoso, se creará un equipo/comité responsable de velar por la implantación y el cumplimiento del Plan de Igualdad, de forma transversal, en toda la compañía.

7.2 Indicadores de igualdad

Anualmente se preparará un informe con los principales indicadores de igualdad que se incluyen a continuación:

Ámbito	Indicadores básicos
Política de igualdad de oportunidades	-Existencia de una cultura de igualdad. -Existencia de un plan de igualdad. -Existencia de un órgano responsable de la igualdad.
Comunicación, lenguaje e imagen	-Comunicación interna de todo lo relacionado con la igualdad en la organización. -Existencia de una guía de lenguaje e imagen no sexista.

Ámbito	Indicadores básicos
Representación de las mujeres	-Proporción de mujeres en los cargos de responsabilidad. -Porcentaje de mujeres en los diferentes niveles, promoción. -Porcentaje de selecciones realizadas y
Retribución y contratación	-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	-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 empresa para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y el acoso. -Garantías a las víctimas de violencia de
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	-Existencia de medidas de conciliación: flexibilidad de tiempo y espacio. -Existencia de servicios para la conciliación.
Condiciones físicas	-Condiciones del espacio laboral asignado a mujeres y hombres. -Adecuación del espacio de trabajo (vestuarios, lavabos).

7.3 Equipo de seguimiento

Teniendo por objeto el presente Plan la remoción de barreras y facilitar las condiciones para la igualdad efectiva de oportunidades de la mujer en el seno laboral de **Asociación Dianova España**, se hace necesario el establecimiento de los mecanismos objetivos de seguimiento y control al más alto nivel, al objeto de la eficaz consecución de los objetivos que se plantean.

A tal fin, se constituye por mandato del presente Plan el Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de **Asociación Dianova España**, que está integrado por dos miembros de la Alta Dirección (por tanto, y según las estructuras organizativas vigentes en el momento de la creación del Plan, Directores/as Generales).

Los dos miembros del Comité de Seguimiento serán nombrados anualmente por el Comité de Dirección, concurriendo en las mismas personas el Equipo decisor al que se refiere el Protocolo de Actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Los miembros que lo conforman actualmente son:

NOMBRE	CARGO
Toni Tort	Director Territorial
Alfredo Ibáñez	Director CTA Dianova Can Parellada
Mercedes Mosquera	Directora acción social. Coordinadora
M^a José Vera	Directora del CTE Dianova Santa Elena

El contenido específico de la actividad de este Comité será:

- Velar por el cumplimiento efectivo de los principios recogidos en la Política de Igualdad de Dianova.
- 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.
- Aprobar el informe anual del grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Presentar ante los órganos de gobierno que correspondan la situación vigente y estado de avance de las iniciativas en este ámbito.
- Facilitar asesoramiento a posibles víctimas de violencia de género sobre dónde acudir para recibir ayuda policial, legal, médica o psicológica especializada.

7.4 Calendario de acciones previstas

AÑO 2019				
ACCIONES PREVISTAS	I	II	III	IV
Diagnóstico cuantitativo y cualitativo de la situación sobre igualdad en la empresa según nuevo modelo del plan de igualdad	X	X		
Evaluación de resultados y determinación de acciones a tomar			X	
Elaboración de ficha individual para cada acción con los respectivos indicadores			X	
Implementación de las acciones				X

7.5 Presupuesto

CONCEPTO	TOTAL (euros)
Formación profesional	1.000
TOTAL	1.000

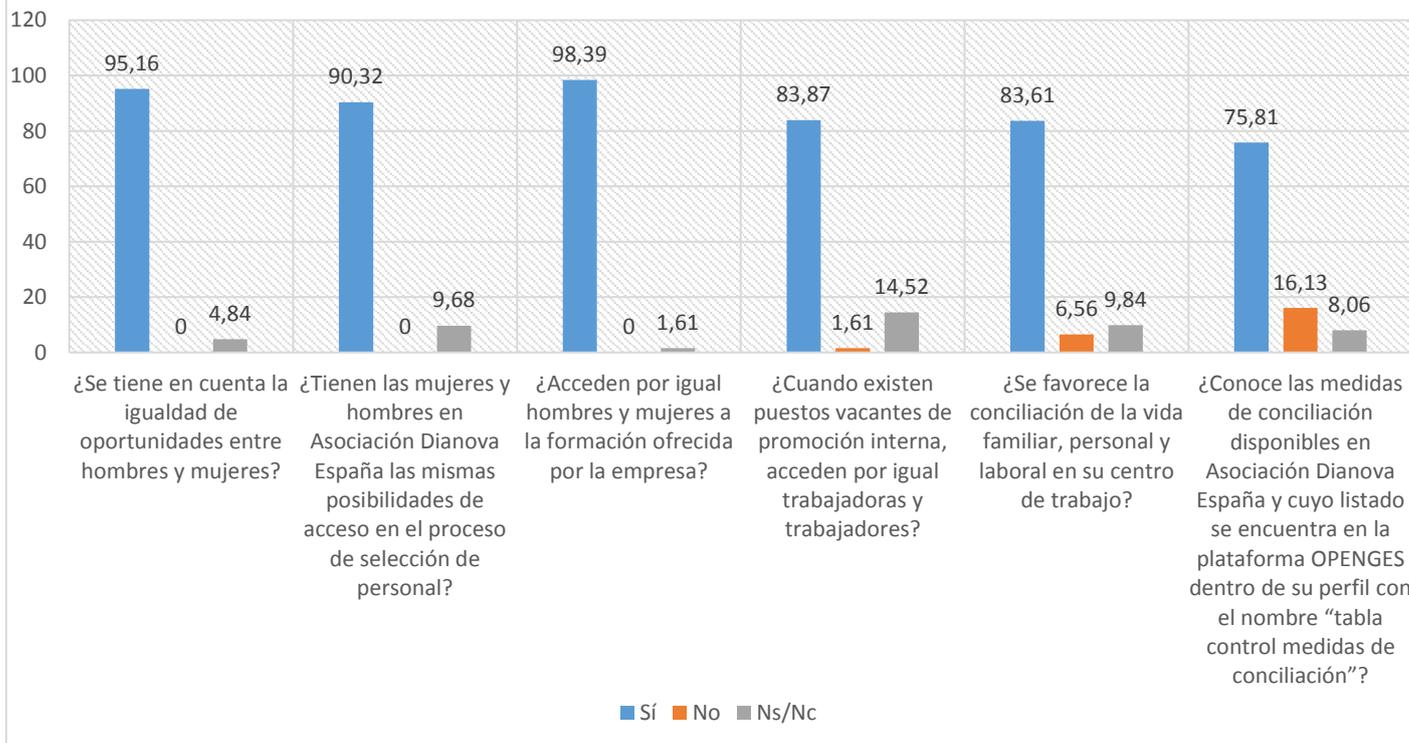
7.6. Percepción del concepto de igualdad por parte de los/as trabajadores/as de Asociación Dianova España

Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se ha desarrollado en 2018 un nuevo Diagnóstico a través de un cuestionario, que ha dado pie a mejorar la gestión de los recursos humanos promoviendo la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras conociendo su propia opinión al respecto.

Se han encuestado a un total de 62 trabajadores/as pertenecientes los centros de Asociación Dianova España, distribuidos tal como se muestra en el grafico siguiente.



Resultado gráfico del cuestionario de igualdad



Las conclusiones más importantes que se pueden extraer, fruto de las encuestas hechas a los/las trabajadores/as de Asociación Dianova España son que un **95,16%** de las personas encuestadas creen que se tienen en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, **un porcentaje superior** a la de la anterior encuesta de 2016, que fue del 89%. Otro dato significativo es que el **75,81%** de las personas encuestadas conoce las medidas de conciliación disponibles ofrecidas por Asociación Dianova España. En la encuesta de 2015 este porcentaje fue solo del 46%, por lo que la difusión de las medidas de conciliación ha obtenido buenos resultados, aunque hay que seguir insistiendo de cara al siguiente año para ir mejorando aún más este porcentaje.

ANEXO 1

9. GLOSARIO

Existe una gran variedad de términos distintos asociados con el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo. Es importante lograr una interpretación común, consensuada, de estos términos y sus definiciones.

Las definiciones contenidas en el glosario de la Comisión Europea en igualdad de

Oportunidades se recogen tal y como se definen a continuación.

Igualdad de Género: concepto por el que todos los seres humanos son libres para desarrollar sus habilidades personales y tomar decisiones sin la limitación impuesta por estrictos roles de género; que los distintos comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres se consideren, valoren y favorezcan a la par.

Equidad de Género: imparcialidad en el tratamiento por género, que puede ser tratamiento igualitario o tratamiento que es diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres: ausencia de barreras a la participación económica, política y social por razón de sexo.

Tratamiento igualitario para mujeres y hombres: asegurando toda ausencia de discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente.

Discriminación directa: situación en 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: 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.

Acción positiva: todas aquellas medidas u acciones destinadas a hacer efectivo el principio constitucional de igualdad a través del reconocimiento específico de derechos exclusivos para las mujeres (diferenciar para igualar).

El Principio de Transversalidad (mainstreaming): aplicación de las políticas de igualdad en las políticas generales. Se concreta, como su nombre indica, a través de la transversalidad, introduciendo la igualdad en todas las fases de la intervención pública, porque se entiende que los diferentes programas deben incorporar medidas en favor de la igualdad, al objeto de evitar sesgos o discriminaciones en las políticas generales que deban ser corregidos posteriormente.

Estas definiciones ponen de manifiesto la importancia, tanto de la no discriminación, como de impulsar y posibilitar que todas las mujeres y los hombres trabajadores puedan alcanzar su máximo potencial en su lugar de trabajo.

Asimismo, pone de manifiesto que no significa que todas las mujeres y hombres trabajadores, deban ser tratados de la misma manera, lo que supondría caer en el igualitarismo, lo que representa una grave injusticia.

ANEXO 2

10. MARCO LEGAL

10.1. Normativa comunitaria

El primer estudio sobre la incidencia real del acoso sexual se realiza en 1986 y es el Informe Rubenstein.

La Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo, y el Código de Conducta que la acompaña, constituye ya un texto (no vinculante) en el que se insta a los estados miembros a buscar una definición clara de acoso y a modificar sus ordenamientos con el fin de luchar contra él.

La Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre que modifica la 76/207 hace referencia a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo. Esta Directiva establece que “el acoso sexual es contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y, por ello, conviene definir dichos conceptos y prohibir dichas formas de discriminación. Y, añade que deben hacer los Estados hincapié en que dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación”.

10.2. Normativa española

En España, el tratamiento legal que se ha dado al acoso sexual ha pasado en los últimos años desde 1995 de no tener un tipo penal propio a ser reconocido, de un lado, como un tipo penal autónomo y, de otro, a ser contemplado explícitamente como infracción laboral muy grave.

Legalmente, cabe contemplar el problema desde un triple orden legal: el constitucional, el social y el penal.

La Constitución Española reconoce entre otros derechos fundamentales:

- La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. (Art. 10).

- 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. (Art. 14)

- Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. (Art. 35.1)

- Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. (Art. 15)

- Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. (Art. 18.1)

Todos estos derechos pueden resultar vulnerados en caso de acoso sexual. El Estatuto de los Trabajadores dispone que los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del estado español.

Este texto legal añade que los trabajadores tienen así mismo derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene y al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. (Art. 4.2)

La norma laboral establece así mismo que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables o adversas en el empleo así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancia de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.(Art. 17.1).

Por último, el Estatuto declara que será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. (Art. 55.5).

El Código Penal, por su parte, tipifica como delito (Art. 184):

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses.
3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

ANEXO 3
TABLA DE REVISIONES

Versión	Fecha	Aspecto cambiado	Razones	Persona que solicitó el cambio
4	Sept 2019	Apartado 6	Actualización medidas de igualdad	Área de Personal
		Apartado 7.3	Actualización Comisión Igualdad	Área de Personal