



PLAN de IGUALDAD de OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES

2022-2026





Índice

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



I. Introducción

Nombre o razón social	Asociación LAKOMA Madrid
Nombre o razón social	Asociación LAKOMA Madrid
NIF	G-79075040
Forma jurídica	ONG
Año de constitución	1988
Sector de actividad	ONG
Dimensión de la entidad	47 (11 H y 36 M)
Domicilio social	Avda. Cardenal Herrera Oria, 334
Municipio	Madrid
Teléfono	91 450 70 09
Correo electrónico	akomamadrid@LAKOMA.org
Página web	www.LAKOMA.org
Fecha de aprobación del diagnóstico	5 de mayo de 2022



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

El día 2 de marzo de 2022 se firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo el mismo día 2 de marzo de 2022, una Comisión de Igualdad, conformada por 4 personas: 2 representantes de la entidad y 2 representantes de la propia plantilla. Conformado por las organizaciones sindicales más representativas UGT y CCOO por carecer la entidad de RLT. El 75% de las personas que componen la Comisión son mujeres, mientras que el 25% son hombres. La Comisión podrá contar además con las personas asesoras necesarias, acreditándose siempre dicha presencia con anterioridad, teniendo voz y sin voto.

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

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

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



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

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y por la modificación del **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad resulta obligatoria.

El presente Plan de Igualdad tiene en cuenta al total de la plantilla de la entidad, de los centros de trabajo de Madrid, del centro de trabajo y del tipo de contrato laboral con el que el personal esté vinculado (incluyendo personal con contratos fijos discontinuos, de duración determinada y personal con contratos de puesta a disposición).

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

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

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el día 8 de junio de 2022 hasta el día 8 de junio del 2026

IV. Principales resultados del diagnóstico

A continuación, se incluyen las principales conclusiones del diagnóstico. No obstante, se puede consultar el texto completo en el ANEXO 01 Diagnóstico.

Datos del personal



Considerando una presencia equilibrada de mujeres y de hombres cuando cada grupo concentra entre el 40 y el 60% del total, se puede afirmar que la plantilla de LAKOMA está feminizada, al estar compuesta por un significativo mayor número de trabajadoras que de trabajadores:

Tipo de vinculación, relación laboral y contrato



- **Distribución de la plantilla por vinculación**

El 100% de la plantilla trabaja por cuenta ajena contratada directamente por la entidad por LAKOMA. Sin existir contratos de puesta a disposición ETT etc.

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



Del total de la plantilla y desagregados los datos según sexo y tipo de jornada, se observa que el 31,3% de las mujeres tiene un contrato indefinido a tiempo parcial, frente al 28,6% de los hombres con ese contrato.

El 35% de las mujeres tiene un contrato indefinido a tiempo completo, frente al 35,7% de los hombres con ese contrato.

EL 13,8% de las mujeres tiene un contrato temporal, frente al 35,7% de los hombres.

El 20 % de las mujeres tiene un contrato temporal a tiempo completo, no hay presencia de hombres con este tipo de contrato.

Analizados los datos según jornadas se observa, que en los tramos de 26 a 30 horas solo hay presencia de hombres con el 20% de 21 a 25 horas solo hay presencia de mujeres con el 15,4%, de 16 a 20 horas el 30,8% de las mujeres, frente al 25% de hombres.

Existen turnos nocturnos, que pueden afectar a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Antigüedad



En cuanto a la **antigüedad de la plantilla**, se establecen 6 tramos de 10 a 20 años, con el 8,2% de la plantilla; de 5 a 10 años de antigüedad con el 14,1% de la plantilla; de 3 a 5 años, con el 8,2% de la plantilla; de 1 a 3 años con el 22,4 % de 6 meses a 1 año, con el 20% de la plantilla; y menos de 6 meses con el

UGT

Virginia

[Signature]

[Signature]

27,1% del total de la plantilla.

Se observa que en el tramo de antigüedad de entre 10 a 20 años, se encuentra el 4,6% de las mujeres, frente al 20% de los hombres. Si bien, estas cifras se revierten en los tramos de 5 a 10 años de antigüedad, contando con más mujeres (16,9%), frente al 5% de hombres. El porcentaje de mujeres aumenta, según los tramos de antigüedad disminuyen, así las cosas, en el tramo de 3 a 5 años, el 9,2% son mujeres, frente al 5% de hombres; de 1 a 3 años se encuentra el 23,1% de las mujeres, frente al 20% de los hombres, de 6 meses a 1 año están el 18,5% de las mujeres, frente al 25% de hombres.

Desagregados los datos según sexo, existe una diferencia notable en los tramos de mayor antigüedad, ostentando mayor antigüedad la plantilla de hombres.

Sería interesante proponer medidas destinadas a la eliminación de temporalidad.

Nivel de formación



- **Distribución de la plantilla por nivel de formación**

Con relación al nivel de formación o nivel educativo del equipo de profesionales, un 87,1% presenta estudios universitarios, mientras que un 5,9% cuenta con estudios secundarios, correspondientes a titulaciones de FP, Bachillerato o equivalentes. Solo el 7,1% restante no cuenta con titulación de estudios básicos.

De esta manera, toda presencia de mujeres se sitúa en la plantilla con estudios universitarios.

Discapacidad y nacionalidad



El 100% del equipo de hombres no presenta ningún tipo de discapacidad reconocida, frente al 98,5% de las mujeres sin discapacidad reconocida.

Solo el 1,5% de las mujeres tiene una discapacidad reconocida y ningún hombre. Sería interesante, contar con medidas que impulsen la contratación de personas con discapacidad.

En lo referente a la **nacionalidad** de la plantilla, el 100% de la plantilla masculina tiene nacionalidad española, frente al 96,9% de mujeres. Solo cuenta con nacionalidad extranjera el 3,1% de mujeres y ningún hombre. Sería interesante impulsar medidas de contratación de personas, extranjeras en aras de garantizar la igualdad de forma transversal.

Selección y contratación



LAKOMA actualmente dispone de un proceso sistematizado de selección.

Los factores que determinan que la entidad inicie un proceso de selección y contratación dependen principalmente:

- Necesidades de producción.
- Sustituciones.
- Jubilaciones.

El sistema de reclutamiento que se lleva a cabo, en la mayoría de los casos, se realiza con promoción interna, si se ajusta al puesto o se contrata a personal que hubiera realizado antes sustituciones.

Se propondría un protocolo de promoción y contratación con perspectiva de género.

Recopilación de CV a través de hacesfalta.org y de personas cercanas a la entidad.

Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa/entidad y desde la coordinación de cada dispositivo o proyecto son los encargados de publicitar entre el resto de los trabajadores las ofertas a cubrir.

Los métodos se utilizan para seleccionar al personal son Revisión de los CV

Entrevista personal eliminatória; entrevista personal con la persona responsable del dispositivo o del proyecto.

Las personas intervienen en cada fase del proceso, son la responsable de RRHH.; seleccionadora de personal. (Perfil: Psicóloga). Master en Psicología clínica, especialización en VGO con hombres en maltratadores posgrado en VGO con especialización en hombres maltratadores.

Coordinación de los recursos o proyectos, perfil: en función de dispositivo/proyecto. Sería interesante que contase con formación en igualdad entre mujeres y hombres.

La última decisión sobre la incorporación, la tienen las coordinadoras de los dispositivos/ proyectos.

La entidad no identifica barreras internas, externas o sectoriales para la contratación de mujeres en la plantilla, ni observa que existan puestos o departamentos en la entidad que estén especialmente masculinizados.

La entidad refiere que no utiliza un lenguaje inclusivo en la publicación de ofertas de empleo y en los formularios de solicitud. Se interesar que la incorporación de medidas que fomenten la observancia de los contenidos para evitar los sesgos de género.

● **Movimientos de personal**

UBT.

Virginis

Naafupho

Los **movimientos de personal** pueden explicarse a partir del análisis de las incorporaciones y las bajas producidas en LAKOMA.

Se han producido un total de 378 incorporaciones en los últimos seis años (desde 2015 a 2020) y no se dispone de información de los ceses en este periodo de tiempo. No obstante, en el último año, se ha producido un total de 39 ceses y 40 incorporaciones, por lo que se apenas se ha producido una variación del tamaño del equipo durante el año analizado.

Del total de ceses en los últimos 12 meses, 7 correspondieron a hombres y 32 a mujeres.

Analizando los datos según el motivo del cese, el 82,05% de las bajas se produjeron por la finalización del contrato (de estos, el 84,38% de trabajadoras y 71,43% de trabajadores).

Por otra parte, 1 trabajadora fue despedida mientras que 4 trabajadoras y 2 trabajadores cesaron su actividad en LAKOMA voluntariamente.

Según tramos de edad, la mayoría de las trabajadoras y el total de los trabajadores tienen entre 30 y 45 años. Por otro lado, el 9,38% de los trabajadores tiene entre 20 y 29 años.

El 100% de las personas que protagonizaron los ceses durante el año 2021 estaban contratadas por cuenta ajena, directamente por LAKOMA.

El 46,88% de las trabajadoras y el 42,86% de los trabajadores tenían un contrato temporal a tiempo completo. El 53,13% de las mujeres tenía contrato temporal a tiempo parcial, como así lo hacía el 57,14% de los trabajadores cesados.

Según puesto de trabajo, el 59,38% de las trabajadoras desempeñaba el puesto de Educación Social, como así lo hacía el 28,57% de los trabajadores.

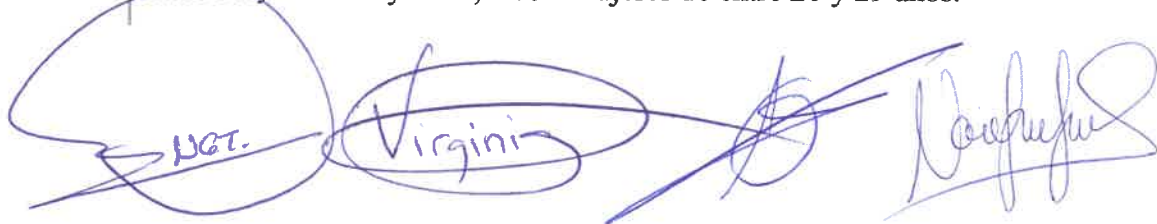
Dos trabajadoras (6,25%) eran Integradoras Sociales y otras dos Trabajadoras Sociales. Mientras que, en esta última categoría, encontramos a un trabajador (14,29%).

En cuanto al resto de los trabajadores, uno era monitos y otro DUE, mientras que dos de ellos (28,57%) eran personal de cocina.

En cuanto al resto de trabajadoras, una es monitora y otra DUE, tres de ellas eran cuidadoras (9,38%) y dos eran personal de cocina y personal de limpieza (6,35% en cada categoría)

Del total de **incorporaciones**, 31 correspondieron a mujeres y 9 a hombres (86,4% trabajadoras y 13,6% trabajadores).

Analizando las incorporaciones del último año (2021) según tramos de edad, se destaca que el 80,65% de las altas de trabajadoras corresponden a mujeres de entre 30 y 45 años y el 19,35% a mujeres de entre 20 y 29 años.



DGT. Virginia

Los trabajadores incorporados por tramo de edad en el último año, el 77,78% corresponde a la banda de edad de 30 y 45 años, mientras que el 22,22% a la banda de 20 y 29 años.

Todo el equipo se ha incorporado con un contrato por cuenta ajena, contratado directamente por LAKOMA.

Según tipo de contrato, cabe destacar que el 100% de las personas incorporadas se vincularon con la organización con un contrato temporal. El 44,44% de los trabajadores y el 29,03% de las trabajadoras lo hicieron con un contrato a tiempo completo: mientras que el 70,97% de las trabajadoras y el 55,56% de los trabajadores, tuvieron asociado un contrato a tiempo parcial.

Por tanto, la parcialidad tiene un mayor impacto en las trabajadoras teniendo en cuenta únicamente al equipo contratado recientemente.

Según puesto de trabajo, 2 trabajadores entraron para desempeñar el puesto de **educador social** (22,22% sobre el total de hombres). 1 trabajador neto se incorporó en los puestos de **monitor**, otro trabajador en el puesto de **integrador social** y otro trabajador en el puesto de **trabajo social** (representa el 11,11% del total en cada puesto de trabajo). 2 trabajadores se incorporaron en el puesto de **auxiliar de mantenimiento** y otros 2 en el puesto de personal de **cocina** (22,22% en cada puesto)

Del total de trabajadoras, 21 trabajadoras entraron para desempeñar el puesto de **educadora social** (67,74% sobre el total de mujeres) 3 trabajadoras desempeñaban el puesto de **cuidadoras** y dos el de **personal de limpieza** y otros dos personales de **cocina**. Las tres trabajadoras restantes se distribuyen individualmente en tres puestos, una trabajadora en el puesto de **monitora**, otra trabajadora en el puesto de **trabajadora social** y una trabajadora más en el puesto **DUE**.

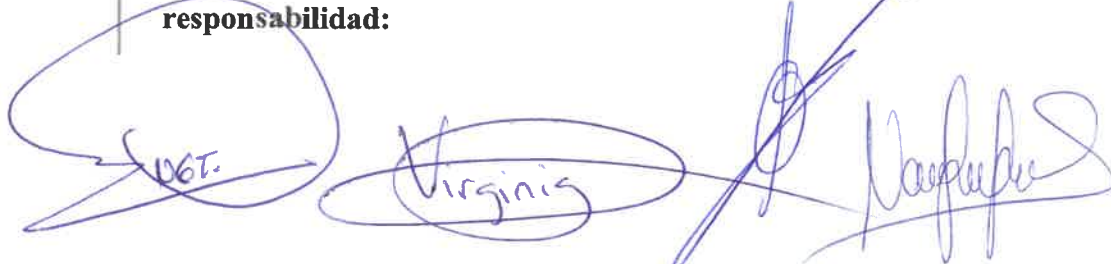
Se refleja la reproducción de la feminización del equipo en algunos de los puestos, como puede ser el de limpieza o el de DUE (Diploma Universitario de Enfermería) o cuidadoras.

Infrarrepresentación femenina y clasificación profesional



Teniendo en cuenta la distribución total de la plantilla por nivel jerárquico, Se observa una igualdad de la presencia de hombres y mujeres en el nivel de mayor responsabilidad de superior-jefe. Por tanto, no se observa una infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de dirección, toma de decisiones y liderazgo.

- **Distribución de la plantilla por nivel jerárquico y nivel de responsabilidad:**



Handwritten signatures in blue ink, including 'DGT.', 'Virginis', and others.

La entidad no cuenta con una clasificación profesional del equipo según nivel jerárquico o nivel de responsabilidad, estableciendo únicamente los grupos profesionales definidos en el Convenio Colectivo ya citando en el apartado anterior.

Se observan 3 niveles jerárquicos en la entidad: N superior/jefe que supone el 4,7% de la plantilla; Nivel medio/ coordinador, con el 4,7% y nivel bajo/técnico con el 90.6% de la plantilla.

Desagregados los datos según sexo, se observan diferencias en el nivel medio de coordinador/a; suponiendo este el 6,2% de las mujeres y ningún hombre; más igualados están los niveles superiores de jefe/a con el 4,6% de mujeres y 5% de hombres; en el nivel bajo/técnico/a, se sitúa el 89,2% de las mujeres, frente al 95% de hombres.

Por tanto, hay una concentración equilibrada en las trabajadoras y trabajadores en todos los niveles, incluidos aquellos que tienen asociada una mayor responsabilidad, cualificación y toma de decisiones.

- ***Distribución de la plantilla según categoría y responsabilidad.***

En lo referente a la distribución de la plantilla por categoría, se pueden destacar las siguientes variaciones:

- En el grupo 0 esta equilibrado entre ambos sexos y se ha mantenido así en los últimos años.

En el grupo 1 existe una feminización puesto que hay considerablemente más mujeres que hombres.

En cuanto al resto de grupos (Grupo 2 y Grupo 3) existe un equilibrio entre ambos sexos.

Se observa cómo la mayoría los trabajadores y trabajadoras cuentan con estudios universitarios, encontrando un total de 49 mujeres y 7 hombres. No obstante, encontramos un equilibrio de trabajadores con estudios secundarios. Y dos mujeres no tienen ningún estudio.

- **Distribución de la plantilla por categoría profesional:**

La plantilla de LAKOMA está distribuida por: jefe/a, coordinadora, DUE, psicóloga, educadores/as, trabajador/a social, integrado/a social, cuidadora, monitores de formación, cocineros/as, Aux. mantenimiento y Aux. limpieza.

Desagregados los datos según sexo, se observa que en la categoría de educadores/as, hay una mayor presencia de mujeres, encontramos un 53,58% con 35 trabajadoras frente a únicamente 4 trabajadores que representan el 20% de la plantilla masculina.

En lo referente al resto de categorías profesionales, no hay mayor diferencia



UGT
Virginia
[Signature]
[Signature]

entre ambos sexos, aunque se observan puestos con únicamente trabajadores como puede ser Aux. mantenimiento (20% de los trabajadores), así como también encontramos puestos con tan solo trabajadoras como son los puestos de coordinadoras (6,2% de las trabajadoras), limpiadoras (2,1%) o cuidadoras (6,2% de las trabajadoras). Pese a la feminización del equipo, existe segregación horizontal, con puestos en los que sólo hay presencia de hombres o puestos en los que sólo hay presencia de mujeres o su presencia es mayoritaria (ejemplo de esto serían las categorías de limpieza, mantenimiento o cuidadoras)

- **Distribución de la plantilla por puesto de trabajo:**

Los puestos de trabajo se dividen en jefe/a (5,06%), coordinadora (5,06%), DUE (3,80%), psicóloga (1,27%), educadores/as (49,37%), trabajador/a social (5,06%), integrado/a social (7,59%), cuidadora (5,06%), monitores de formación (7,59%), cocineros/as (10,13%), Aux. mantenimiento (5,06%) y Aux. limpieza (2,53%).

Sí disgregamos estos datos por sexo, vemos como hay mayoría de mujeres en los puestos de educadoras (53,85% de mujeres, 20% hombres). El resto de los puestos tienen, por lo general, una distribución equilibrada.

No obstante, en los puestos de limpieza únicamente encontramos mujeres (3,08%) e igual pasa en el puesto de cuidadoras (6,15%)

Por otro lado, en los puestos de responsabilidad como jefes/as o coordinadores/as, existe una feminización. En el puesto de jefe/a encontramos un 4,62% de mujeres y un 5% de los hombres. Mientras que en el de coordinador únicamente encontramos mujeres, suponiendo el 6,15% de las mismas.

- **Distribución de la representación legal de la plantilla:**

No existe representación legal de la plantilla, si bien, para la negociación de este plan se ha contado con los sindicatos más representativos UGT y CCOO.

Se considera positivo la posibilidad de creación de elecciones en la entidad

Formación



LAKOMA cuenta con un Plan de Formación acorde a las necesidades de la entidad, el cual están comenzando a ofrecer. En la Junta Directiva, tras escuchar las solicitudes de los coordinadores en representación de sus equipos, dicha junta establece el Plan de Formación anual.

El procedimiento del Plan de Formación comienza con los coordinadores de cada equipo recogiendo las necesidades en base a la observación y las solicitudes directas de los equipos de trabajo.



Las formaciones que se desean incluir en el Plan de Formación para el próximo año abordan temas como la Reducción de Riesgos y Primeros Auxilios.

La oferta formativa se comunica a través de escritos como el correo electrónico, papel o directamente se comunica a los equipos técnicos.

Las personas que participan en cada acción formativa se seleccionan en función de la formación. Se valora la idoneidad y necesidades de cada puesto. En el caso de igualdad de requisitos, se valora el orden de inscripción en las ofertas.

Los cursos se realizan en algunas ocasiones fuera del horario laboral cuando se trata de formaciones externas impartidas por otras entidades. Desde LAKOMA se persigue que las formaciones se desarrollen dentro del horario laboral para posibilitar que puedan recibirlas el mayor número de trabajadores/as.

Hasta la fecha no se compensa las horas de formación que se ofrecen fuera del horario laboral.

Por otra parte, en el caso de que un o una profesional solicite permisos o cambios de turno para la asistencia a una formación, se le concede, siempre que sea posible.

Asimismo, en LAKOMA de momento no se ha planteado la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo.

-Hasta la fecha, no se han ofrecido formaciones en materia de promoción de la igualdad de género.

No se dispone de información sobre las personas participantes en acciones formativas desarrolladas en los últimos 3 años.

En el siguiente gráfico se puede apreciar la distribución porcentual de las personas participantes en formaciones según contenido y sexo. Así, se aprecia una mayor presencia de mujeres en todos los equipos, especialmente en el de prevención de violencia de género

Se han trabajado los siguientes contenidos:

- DIRECTORIA SERVICIOS SOCIALES: 6 mujeres, ningún hombre
- PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO: 45 mujeres, 4 hombres
- ASESORIA DE TRABAJO CON HOMBRE CON ADICCIONES DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO: 39 mujeres, 6 hombres
- PREVENCIÓN DE SOBREDOSIS Y PRIMEROS AUXILIOS: 39 mujeres, 6 hombres

Por tanto, se aprecia una mayor participación de mujeres en las formaciones.



DGT



Virginis



Las formaciones se han llevado a cabo en horario de mañana y tarde de lunes a viernes, así como alguna formación en fines de semana, que contó con menos presencia que las impartidas entre semana.

Durante los últimos 3 años, se otorgaron 38 permisos a personas trabajadoras de LAKOMA para la concurrencia de exámenes y se adaptó la jornada a un total de 6 personas para la asistencia a cursos de formación profesional.

Promoción profesional

En LAKOMA no existe ninguna metodología estándar de evaluación de personal ni planes de carrera.

En los procesos de promoción interna, se ofrecen en primer lugar los puestos de vacantes a trabajadores de la entidad en activo y, posteriormente, a aquellas personas que hayan trabajado anteriormente o hayan cubierto bajas, si estas han expresado su deseo de querer volver a trabajar en la entidad

Las decisiones de promoción interna las toma el Coordinador de cada uno de los dispositivos, el cual no cuenta con formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

No es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica, no se imparten formaciones en la entidad ligada directamente a la promoción.

Desde la entidad no se aprecian dificultades para la promoción de trabajadoras. Tampoco detecta que las responsabilidades familiares pudieran afectar a la trayectoria profesional.

Durante los tres últimos años, ha promocionado un total de 4 personas, siendo todas ellas mujeres. Tres trabajadores promocionaron a Medio – Coordinador y una a Superior – jefe.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial y retribuciones

en el artículo 7 del citado Real Decreto, se recoge la normativa en relación a la auditoría salarial,

"Las empresas que elaboren un **plan de igualdad** deberán incluir en el mismo una **auditoría retributiva**, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir

las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades



UET
Virginia
Narciso
/

existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.”

Para la elaboración del presente diagnóstico retributivo se ha realizado una previa evaluación de los puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género, tal y como se recoge en el artículo 4 del mencionado Real Decreto.

Esta

evaluación ha incluido la valoración cuantitativa de cada uno de los puestos, lo que ha permitido realizar una comparativa de los datos salariales de puestos iguales y de igual valor. Para el desarrollo del sistema de valoración de puestos de trabajo se han diseñado factores que permiten, desde los principios de adecuación, totalidad y objetividad, describir cada puesto de trabajo y asignar un

valor ponderado a cada categoría que conforma cada uno de los factores. Se han clasificado los factores en los bloques: conocimientos y aptitudes, esfuerzo,

responsabilidad y condiciones de trabajo.

La siguiente tabla presenta los factores de cada uno de los bloques, así como la ponderaciones asignadas a cada uno de estos:

Tabla 1: Resultados del SVPT – Ponderación de factores

CONOCIMIENTOS

Y APTITUDES 25,0

Formación reglada 20

Formación no reglada 0

Experiencia remunerada 30

Experiencia equipo voluntariado en la organización 0

Experiencia voluntariado 3er sector (otras organizaciones) 0

Competencias digitales 15


Competencias en Habilidades Sociales 25

Competencias en Habilidades de Cuidado y Atención 0

Idiomas 10

TOTAL 100,0

	Puntuar de 0 a 100 cada bloque	Puntuar de 0 a 100 cada factor dentro de su tipo	
CONOCIMIENTOS Y APTITUDES	30,00	Formación reglada	20
		Formación no reglada	0
		Experiencia remunerada	30
		Experiencia equipo voluntariado en la organización	0
		Experiencia voluntariado 3er sector (otras organizaciones)	0
		Competencias digitales	15
		Competencias en Habilidades Sociales	25
		Competencias en Habilidades de Cuidado y Atención	0
		Idiomas	10
		TOTAL	100,0
ESFUERZO	15,00	Postura	0
		Esfuerzo mental	40
		Esfuerzo emocional	40
		Trabajo con pantallas	20
		Riesgo de accidente o lesiones físicas	0
TOTAL	100,0		
CONDICIONES DE TRABAJO	10,00	Complejidad técnica de las tareas	10
		Autonomía	10
		Toma de decisiones estratégicas	10
		Buena de atención	10
TOTAL	100,0		





		TOTAL	VALOR
RESPONSABILIDAD	40,00	Complejidad técnica de las tareas	10
		Autonomía	10
		Toma de decisiones estratégicas	10
		Puestos de dirección	10
		Número de personas bajo su responsabilidad	10
		Dirección de programas según nº de personas beneficiarias	10
		Presupuesto gestionado y manejo de fondos	10
		Coordinación de proyectos	10
		Confidencialidad	10
		Atención a personas usuarias y beneficiarias	10
		TOTAL	110
CONDICIONES DE TRABAJO	15,00	Disponibilidad para viajar	0
		Trabajo en fines de semana y festivos	20
		Disponibilidad horaria	40
		Turnicidad	10
		Nocturnidad	20
		Jornada partida	0
		Aislamiento	0
		Polyvalencia o definición extensa de obligaciones	10
		TOTAL	100

Los resultados del sistema de valoración de puestos de trabajo llevado a cabo, valorando los puestos diferentes que estructuran la plantilla. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Una vez elaborado el sistema de valoración de puestos de trabajo, se ha recogido toda la información para poder ser tratada y analizada a través del software estadístico SPSS. En este documento se recogen los principales resultados del diagnóstico realizado, se incluye en el ANEXO II del diagnóstico en formato Excel toda la información recogida. El periodo de referencia de los datos ha sido el año 2021.

- Complementos salariales y percepciones extrasalariales

En el periodo analizado se han asignado complementos contemplados en el Convenio Colectivo de aplicación.

De las diferencias detectadas en los complementos salariales que no suponen brecha, ya que no superan el 25%. Se propondrá en las medidas de este eje, el establecimiento de mecanismos destinados a corregir cualquier diferencia salarial en igualdad de condiciones de trabajo, con independencia del porcentaje de diferencias, así sea inferior a un 25%.

● **Medidas disponibles**

En cuanto a **medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral** existentes en LAKOMA, además de los derechos recogidos según la normativa vigente, la entidad facilita:

- Bolsa de horas o días de libre disposición
- Teletrabajo

Para informar de la posibilidad de disfrutar de estos derechos y medidas de conciliación, la entidad informa a los trabajadores directamente a la entrada en la entidad e incorporación al puesto de trabajo.

La entidad no identifica diferencias en el uso de estos derechos y medidas entre mujeres y hombres.

En lo que respecta a las reducciones de jornada, la entidad refiere que, en la mayoría de los puestos de trabajo, las reducciones son inviables debido a la tipología de los puestos.

Desde la entidad se ha desarrollado ninguna actuación para la promoción de la corresponsabilidad, en LAKOMA se realizan las actuaciones oportunas en función de la solicitud, promocionando corresponsabilidad y cuidados.

Durante el año 2021, un total de 8 personas trabajadoras utilizaron algún tipo de permiso o excedencia, 2 trabajadoras y 2 trabajadores por motivo de permiso por nacimiento y cuidado de hijos/as menores de 12 meses, y otras 2 trabajadoras y 2 trabajadores por motivo de adaptación de jornada.

Por otro lado, encontramos otras 2 personas que utilizaron algún tipo de permiso o excedencia que no se encuentran dentro del listado siguiente: permiso por nacimiento y cuidado de hijos/as menores de 12 meses, cesión al padre del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, reducción jornada por lactancia, reducción jornada por cuidado hijo/a, reducción jornada por motivos familiares, excedencia cuidado hijo/a, excedencia cuidado familiar, excedencia por otros motivos distintos, adaptación de la jornada.

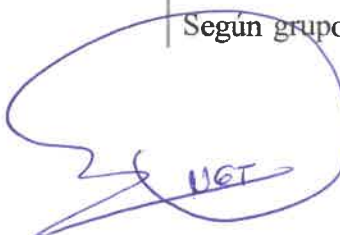
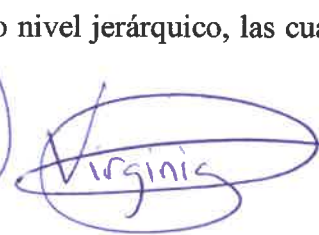
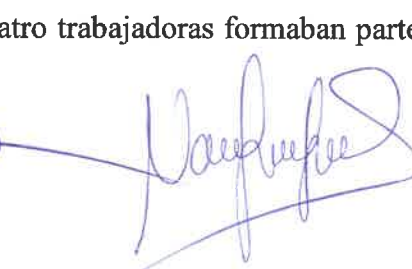
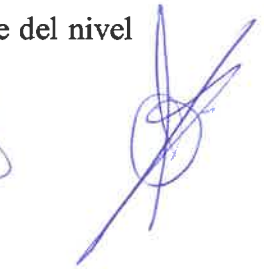
Según el tramo de edad, las cuatro trabajadoras que han hecho uso de excedencias en los últimos meses tienen todas entre 30 y 45 años.

El 100% de estas personas trabajadoras estaban vinculadas con la organización por cuenta ajena.

Según antigüedad, las trabajadoras que han usado excedencias llevan entre 3 o 5 años trabajando, a excepción de una de ellas que lleva entre 10 a 20 años.

Según grupo nivel jerárquico, las cuatro trabajadoras formaban parte del nivel



jerárquico Bajo – Técnicos.

Según puesto de trabajo, las cuatro trabajadoras que han utilizado permiso o excedencia durante los últimos 12 meses, según puesto de trabajo, eran Educadoras.

Según el nivel de formación, las 4 trabajadoras tenían el nivel Universitario completado.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo



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

No obstante, en el marco de la negociación del Plan de Igualdad de LAKOMA, se negociará este protocolo.

Hasta la fecha, por parte de la entidad no se ha detectado ninguna situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo

Política Social



LAKOMA conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres, no habiéndose beneficiado de estos hasta la fecha.

La organización cuenta con programas de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales.

Riesgos y salud laborales



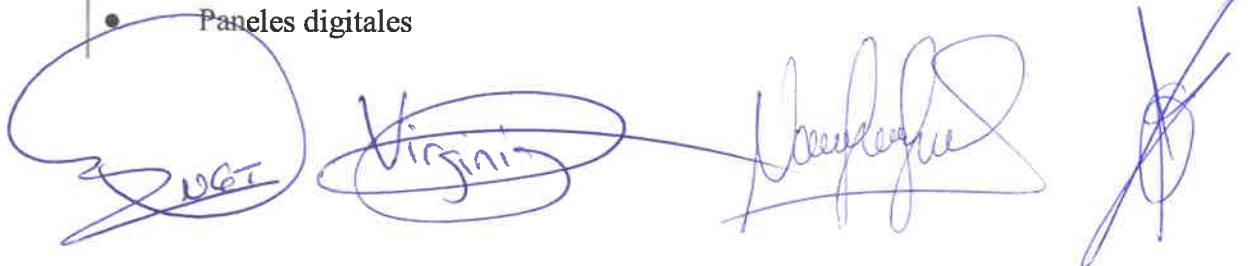
LAKOMA cuenta con los servicios de Prevención de Riesgos Laborales. Sería interesante analizar si el protocolo cuenta con perspectiva de género.

Lenguaje y comunicación no sexista



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

- Presentaciones a la plantilla
- Correo electrónico
- Paneles digitales



- Tablón de anuncios
- Publicaciones
- Buzón de sugerencias
- Grupos / difusión a través de WhatsApp

En cuanto a los canales de **difusión externa**, LAKOMA utiliza los siguientes:

- Redes Sociales
 - Web www.LAKOMA.org
 - Facebook www.facebook.com/asociacionLAKOMA
 - Instagram LAKOMA_Madrid
- Twitter LAKOMA Madrid
- Participación en congresos / jornadas
- Publicaciones técnicas / manuales / guías / estudios
- Trípticos / carteles informativos
- Encuestas a usuarios/as
- Material formativo

LAKOMA ha desarrollado y desarrolla diversas campañas de sensibilización como la Vulnerabilidad Social, Igualdad o Delitos de Odio, entre otros.

De momento, la entidad no ha desarrollado una política específica en la que se tenga el compromiso con la igualdad y no discriminación de otras organizaciones proveedoras, suministradoras, financiadoras, etc.

En materia de igualdad, la entidad considera que la imagen, tanto externa como interna de la misma, transmite los valores de igualdad y oportunidades entre mujeres y hombres ya que llevan incorporado programas y proyectos en materia de igualdad desde hace años.

Analizados los datos de los documentos, la página web y redes sociales, se observa la **ausencia de imágenes sexistas**, visibilizando a mujeres y hombres sin reproducir roles ni estereotipos tradicionales de género.

También se observa que la entidad está comprometida con el uso del **lenguaje inclusivo**, tanto en la documentación interna como externa. En su página web y redes sociales, en su mayoría, no usan el masculino genérico. No obstante, se recomienda realizar una revisión más exhaustiva.

Cultura organizacional y compromiso con la igualdad



LAKOMA cuenta con un compromiso con la promoción de la igualdad de género en el marco de la negociación del Plan de Igualdad que se elaborará tras la aprobación del presente diagnóstico.



UGT



Virginis



Por otra parte, la entidad identifica diferencias en la participación de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones o desarrollando tareas de representación y liderazgo puesto que estos espacios están mayoritariamente compuestos por mujeres.

Hasta la fecha, LAKOMA ha incorporado la perspectiva de género y la detección de necesidades atendiendo a las desigualdades y diferencias existentes entre mujeres y hombres en los proyectos y servicios.

LAKOMA colabora con otras organizaciones e instituciones para el desarrollo de actividades específicas para la promoción de la igualdad de género, tales como:

- D.G.I.O.
- S.A.E.R.
- CAM – IRPF
- SGPMA – P.R.I.A.

Violencia de género



La entidad no ha establecido ninguna medida que amplíe, flexibilice o mejore los derechos laborales que se aplican a las mujeres en situación de violencia de género en el equipo de la estructura central. Si se han realizado formaciones en materias relacionadas con la intervención social.

El equipo técnico que desarrolla proyectos de atención e intervención no cuenta con herramientas, formación o experiencia en detección y atención a la violencia de género.

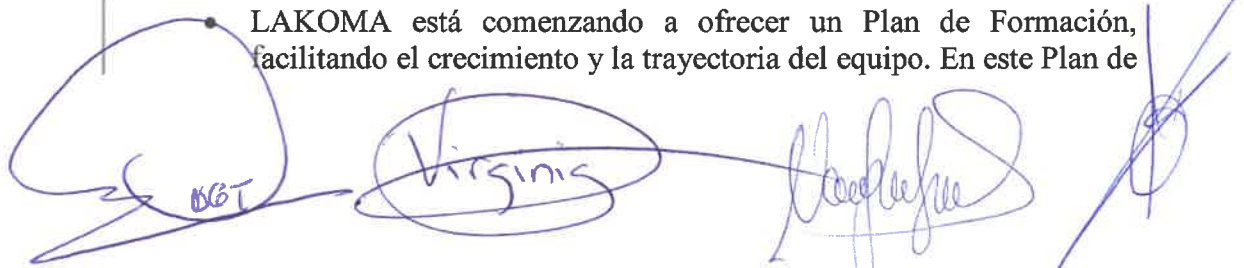
Propuestas y observaciones

Además del análisis realizado, se han recogido necesidades específicas que se pueden abordar en el Plan de Igualdad, así como ideas de medidas para abordar estas problemáticas, siendo estas:

Fortalezas:

- Participación de mujeres en la Junta Directiva, órgano de gobierno de la organización.
- La totalidad de los puestos de coordinación a día de hoy están cubiertos por mujeres
- En las convocatorias de selección se da prioridad a la promoción interna.
- La entidad cuenta con un sistema de descripción de puestos de trabajo, favoreciendo la objetividad y transparencia de los procesos de selección, contratación y gestión del personal.

LAKOMA está comenzando a ofrecer un Plan de Formación, facilitando el crecimiento y la trayectoria del equipo. En este Plan de



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'VIRGINIA' and 'LAKOMA'.

Formación, se trata de escuchar las solicitudes de los coordinadores en representación de sus equipos.

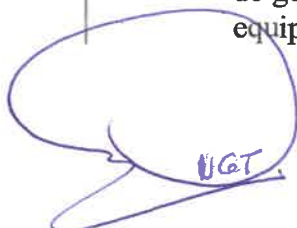
- Se aplica el trabajo a distancia en aquellos puestos en los que es posible.
- LAKOMA facilita medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que mejoran y amplían las establecidas por convenio colectivo y normativa vigente.
- Existe una muy buena imagen de la organización por lo que se puede apreciar en su página web con el compromiso con la igualdad y la promoción de la igualdad y no discriminación.

Principales problemas y dificultades detectadas

- Equipo feminizado, con una mayor presencia de mujeres, reflejo del tercer sector y del mercado de trabajo en profesiones relativas a los cuidados y a la limpieza.
- Pese a la feminización del equipo, existe una diferencia notable en los tramos de mayor antigüedad, ostentando mayor antigüedad la plantilla de hombres
- LAKOMA no cuenta con un protocolo para la prevención, detención y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- No existe ninguna metodología estándar de evaluación de personal ni planes de carrera en LAKOMA
- Pese a la feminización del equipo, existe segregación horizontal, con puestos en los que sólo hay presencia de hombres o puestos en los que sólo hay presencia de mujeres o su presencia es mayoritaria (ejemplo de esto serían las categorías de limpieza, mantenimiento cuidadoras)
- Parcialidad y temporalidad presente en el equipo, teniendo un mayor impacto sobre las trabajadoras. No obstante, esto se justifica al haber una mayor presencia de estas en la entidad.
- Existen turnos nocturnos, que pueden afectar a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Ámbitos prioritarios de actuación

- Sería interesante generar un procedimiento para promover la promoción interna en todos los procesos de selección.
- Continuar cuidando el lenguaje utilizado en la comunicación interna y externa, incluyendo las ofertas de empleo.
- Potenciar la formación en materia de igualdad de género, violencia de género y perspectiva de género en proyectos sociales para todo el equipo. Asimismo, abordar estos contenidos desde una perspectiva



UGT



Virginia



interseccional entre género y discapacidad.

- Seguir trabajando en el desarrollo de políticas para garantizar la desconexión digital y garantizar la intimidad en los entornos virtuales de la organización.
- Se podría revisar el Plan de Voluntariado desde la perspectiva de género.
- Se puede facilitar información sobre derechos laborales de las trabajadoras en situación de violencia de género, tanto para la plantilla en general como para las personas responsables de la gestión del personal.
- Seguir cuidando las medidas y derechos de conciliación de la plantilla, facilitando y potenciando la información para la plantilla. También trabajando la gestión del tiempo de reuniones, formaciones y horarios de trabajo.
- Trabajar para garantizar la igualdad de oportunidades y trato en los procesos de promoción para todas las personas que tengan responsabilidades familiares y de cuidado de personas dependientes.
- Trabajar las dinámicas internas en los espacios de toma de decisiones y en el día a día, abordando machismos cotidianos que pudieran estar reproduciéndose en el equipo.
- Sería interesante que las personas encargadas de los procesos de selección y contratación contasen con formación en igualdad entre mujeres y hombres.



UGT

Virginia



VI. Ejes de actuación

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

Estos **ejes de actuación** son:



061
Virginis

Magdalena

A



VII. Objetivos del plan de igualdad

Objetivo General:

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

Objetivos Específicos:

Proceso de selección y contratación:

Objetivos:

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

● Clasificación profesional

Objetivos:

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

Formación:

Objetivos:

- Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios.
- Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.
- Incorporar la perspectiva de género en la formación organizada desde la entidad.
- Facilitar el acceso de trabajadoras a puestos masculinizados y de trabajadores a puestos feminizados, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Facilitar la participación en la formación de las personas con responsabilidades familiares y otras necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por ejemplo, con reducción de jornada.

● Promoción profesional



Objetivos:

- Revisar con perspectiva de género los procesos de promoción, determinando criterios objetivos y transparentes y desmontando sesgos inconscientes de género.
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del desempeño, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género.
- Reducir la segregación vertical, tratando de equilibrar la presencia de mujeres y de hombres en todos los niveles jerárquicos de la entidad (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las trabajadoras para el acceso y para la selección en los procesos de promoción.
- Identificar, reducir y eliminar las barreras que se encuentran las personas con responsabilidades familiares para el acceso y para la selección en los procesos de promoción.

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

Objetivos:

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

Retribuciones:

Objetivo:

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

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Objetivos:

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

Lenguaje y comunicación no sexista:



Objetivos:

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

Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

Objetivos:

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

Violencia de género

Objetivos:

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

Salud laboral desde la perspectiva de género

Objetivos:

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

VII. Medidas de actuación

EJE 1: Proceso de selección y contratación

1.1.	Introducir la perspectiva de género en la gestión de las relaciones laborales de la empresa				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> ● Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal, y estableciendo medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales. 				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> ● Se publicitará en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad. ● Revisión con perspectiva de género de los procesos de selección de la empresa y del protocolo de actuación para la cobertura de las vacantes internas, estandarizando todos los documentos a utilizar como fichas de ofertas, guiones de entrevistas. ● Revisión del lenguaje utilizado en ofertas de empleo y documentación utilizada en el acceso a la empresa, modificándolo cuando se detecte uso sexista de este. ● Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formadas en materia de igualdad de oportunidades. ● Inclusión de mujeres en el equipo responsable de los procesos de selección. <ul style="list-style-type: none"> ● A igualdad de condiciones de idoneidad para nuevas contrataciones, se dará preferencia a las personas del sexo menos representado en la categoría profesional a cubrir. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección. /RRHH. /				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación	X	x			






Vigencia	X	X	X	X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			x		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● % de ofertas de empleo que incorporan el compromiso por la igualdad del total de ofertas anuales. <input type="checkbox"/> Procesos de selección y protocolo de actuación revisados con perspectiva de género. <input type="checkbox"/> Personas formadas en igualdad que intervengan en los procesos de selección <input type="checkbox"/> % disminución de la segregación horizontal de categorías masculinizadas y de categorías feminizadas analizado anualmente. <input type="checkbox"/> Seguimiento bianual realizado/conclusiones del informe de seguimiento sobre segregación horizontal 				
Recursos necesarios	Humanos. /Materiales. /Económicos				
1.2	Facilitar ante la posibilidad de nuevas contrataciones, las jornadas completas, así como el aumento de jornadas.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> ● Evitar la precariedad relacionada con la parcialidad de las jornadas, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores. ● Reducir, la rotación de la plantilla, teniendo en cuenta la mayor incidencia en las trabajadoras 				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> ● Análisis de contratos temporales, indefinidos y jornadas completas y parciales desagregado por sexo (por número de horas). <p>Elaborar recomendaciones o documentos de buenas prácticas en los procesos de selección para respetar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Acción positiva en igualdad de competencias en candidaturas dando acceso a mujeres en los puestos en los que estén menos representados ● Inclusión en los procedimientos de selección y contratación un ítem que recoja las medidas para garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación permita poder presentarse a procesos de selección. Y reclasificación. ● Incorporar protocolo de variación en contrataciones y jornadas en informes anuales, con la aplicación de la 				



	perspectiva de género.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección. /RRHH				
Temporización	2022	2023	2024	2025	
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			x		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo y año Variación anual en % de plantilla con contrato temporal, desagregado por sexo. Variación anual en % de la plantilla con contrato a tiempo parcial, desagregado por sexo 				
Recursos necesarios	Recursos internos (no hay coste adicional)				

1.3	Generar un procedimiento para promover la promoción interna en todos los procesos de selección.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la transparencia en la cobertura de vacantes y el resultado de proceso de selección. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	RRHH				
Temporización	2022	2023	2024	2025	
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	

DGT

Virginia

[Signature]

[Signature]



Indicadores de seguimiento y evaluación	●% de ofertas publicadas utilizando la plantilla, sobre el total de ofertas.
Recursos necesarios	Plantilla de publicación de ofertas. Equipo responsable.

[Handwritten signature]
NOT.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Virginia

[Handwritten signature]



EJE 2: Clasificación profesional

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

NGT

Virginis

Naefjes

[Signature]



EJE 3: Formación

3.1	<p>Continuar con el plan de formación anual que está comenzando a ofrecer LAKOMA, seguir analizando las necesidades formativas y para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras de LAKOMA.</p> <p>Asimismo, el plan de formación tendrá en cuenta las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a las personas que se encuentren disfrutando de medidas y permisos para la conciliación.</p> <p>El plan de formación incluirá la medición del impacto de las formaciones.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la participación en la formación de las personas con responsabilidades familiares y otras necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por ejemplo, con reducción de jornada. <ul style="list-style-type: none"> • Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios. • Sistematizar procesos mejorando la transparencia, la objetividad, el buen gobierno y la calidad. • Establecer compensación de horas, en los supuestos de formación fuera del horario laboral. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	x	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	Muy Alta
Nivel prioridad					X

UOE

Virgini

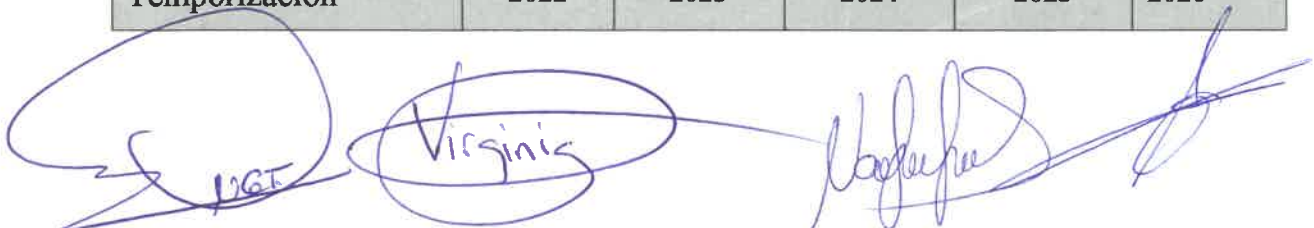
Virgini

[Signature]

Indicadores de seguimiento y evaluación	•	<ul style="list-style-type: none"> • Plan anual de formación diseñado anual. • Cuestionarios de necesidades formativas recogidos. • Enumeración de las formaciones anuales que incluye Plan, indicando el nº de horas, el formato (online presencial) y el horario. • Nº de personas, desagregado según sexo, que acceden a las formaciones según responsabilidades familiares: uso de medidas de
---	---	---

EJE 4: Promoción profesional.

4.1.	Analizar cargas y conciliación en puestos de responsabilidad, identificando barreras a la promoción y/o corresponsabilidad y realizar propuestas de mejora.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las trabajadoras para el acceso y para la selección en los procesos de promoción. <p>Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos de grupos profesionales a través de acciones positivas. Cuando en varios profesionales concurra el mismo nivel de consecución de requisitos publicados, las mujeres tendrán prioridad en el acceso a la promoción.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar, reducir y eliminar las barreras que se encuentran las personas con responsabilidades familiares para el acceso y para la selección en los procesos de promoción. • Favorecer la promoción laboral, con independencia del sexo de la persona trabajadora 				
Acciones para desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico que refleje cargas de trabajo en puestos de responsabilidad • Encuestas sobre conciliación y corresponsabilidad a personas trabajadoras que ejercen puestos de responsabilidad • Encuestas sobre percepciones a la promoción laboral a personas trabajadoras • Propuesta de mejoras sobre las barreras identificadas 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Área de Personas y Equipos				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026

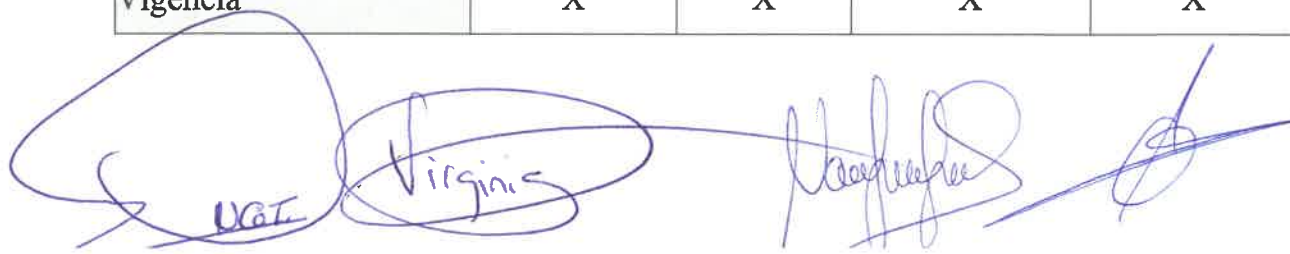


Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Virginia' and other illegible signatures.

Año de implantación			X	X	X
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Realizado estudio de sobrecargas, conciliación y corresponsabilidad en puestos de responsabilidad. Incorporadas las medidas identificadas que favorecen la promoción de mujeres. Nº de personas que acceden a puestos de responsabilidad al año, desagregado por sexo 				
Recursos necesarios	Humanos y de consultoría.				

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

5.1.	Redactar y acordar unas pautas de desconexión digital para favorecer la conciliación y corresponsabilidad del equipo. Así como establecer mecanismos destinados a la erradicación de cualquier desigualdad salarial detectada en las auditorías anuales.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la desconexión digital. Eliminar cualquier diferencia salarial que pueda detectarse. 				
Acciones a desarrollar.	<ul style="list-style-type: none"> Establecer mecanismos destinados a corregir cualquier diferencia salarial en igualdad de condiciones de trabajo, con independencia del porcentaje diferencias, así sea inferior a un 25%. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	

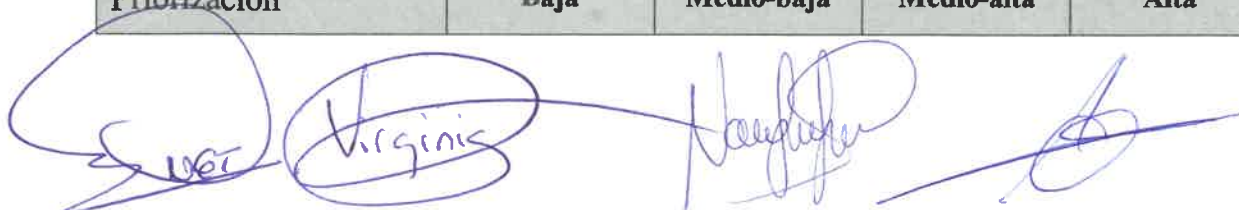


 UGT, Virginia, [Signature], [Signature]

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Pautas de desconexión digital redactadas y aprobadas. ● N° y % de personas de la plantilla y dirección que reciben las pautas. ● Valoración cualitativa anual del uso de las pautas de desconexión. 			
Recursos necesarios	Manuales para el establecimiento de pautas de desconexión digital. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

EJE 6: Infrarrepresentación femenina

6.1.	Promover una participación equilibrada según sexo en los puestos de dirección y de toma de decisiones.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> ● Prevenir la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos). 				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> ● Análisis de participación de hombres y mujeres en órganos de gobierno y en toma de decisiones estratégicas. ● Ante igualdad de condiciones, favorecer la incorporación de mujeres en órganos de gobierno y de toma de decisiones estratégicas (entre el 40-60% de ambos grupos). 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación	x				
Vigencia	x	x	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	



Handwritten signatures in blue ink, including the name "Virginis" circled in blue.



Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año, hasta alcanzar un porcentaje entre el 40-60% de mujeres y de hombres. 			
Recursos necesarios	Recursos internos			

EJE 7: Retribuciones

7.1.

	Revisar e informar a la comisión de Igualdad, del registro retributivo, desde la perspectiva de género, de la asignación de las retribuciones salariales, manteniendo criterios objetivos y transparentes y evitando brechas salariales.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros. <p>Adaptación al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</p>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> Será de libre consulta para la Comisión de Igualdad, siguiendo el principio de transparencia salarial, presentando los datos en diferencias porcentuales entre mujeres y hombres, evitando así la identificación de cualquier persona trabajadora <ul style="list-style-type: none"> <i>Acciones correctoras implementadas</i> Valoración del Impacto de las acciones implementadas. Redefinición de complementos y percepciones si se considera necesario. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s					
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026

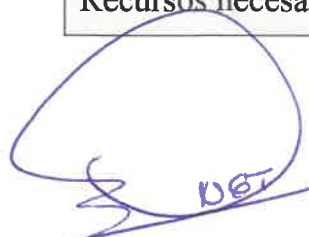





Año implantación	X	x	x	x	
Vigencia	X				
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">• El propio documento de la auditoria salarial que permita adaptarse a la legislación vigente.• El registro salarial que se actualizará cada año• Las correcciones de las posibles brechas salariales identificadas cuantitativamente.				
Recursos necesarios	Consultoría externa				

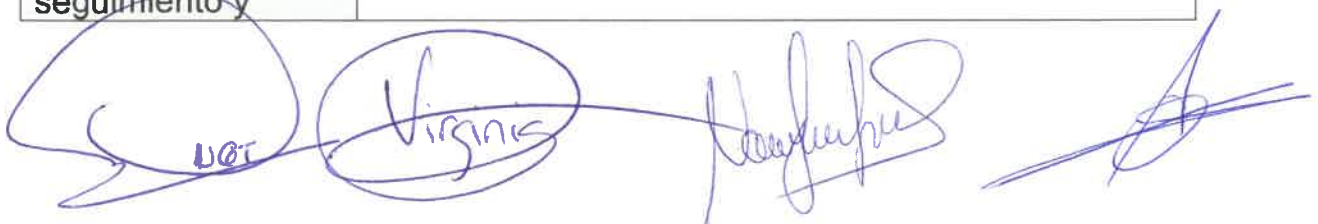


EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

8.1.	Redactar y difundir una guía de medidas y recursos de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo nuevas medidas que se aprueben a partir de la implementación de las medidas del presente Plan.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico. Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla. 				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de las necesidades de conciliación de la plantilla, y propuesta de nuevas medidas si fueran necesarias y viables Guía de medidas y recursos que recojan ya existían y que se incorporen Difusión de la guía a todas las personas contratadas. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad y Comisión de Género Área de Personas y equipos Dirección				
Temporización	2022	2023	2024	2025	
Año implantación				X	
Vigencia				X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Guía elaborada y difundida con medidas disponibles tanto por normativa vigente, convenio colectivo, medidas propias de la entidad y aquellas aprobadas en este Plan. % de información a la plantilla 				
Recursos necesarios	Humanos y tecnológicos.				

8.2.	Mejorar los derechos y medidas vinculados a la conciliación previstos por la legislación en materia de igualdad				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Reforzar los derechos en los cuidados de cada hijo/a, o para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. 				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el tiempo de excedencia en un año más, en los supuestos contemplados en el Convenio Colectivo referido al cuidado de hijos menores tanto naturales como en adopción o acogimiento. Incrementar el tiempo de excedencia en un año más, en los supuestos contemplados en el Convenio Colectivo para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. . Durante el tiempo en situación de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad y Comisión de Género Área de Personas y equipos Dirección				
Temporización	2022	2023	2024	2025	
Año implantación	X				
Vigencia				X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y	<ul style="list-style-type: none"> Personas beneficiadas por la medida 				





evaluación	
Recursos necesarios	Humanos y tecnológicos.

EJE 9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo


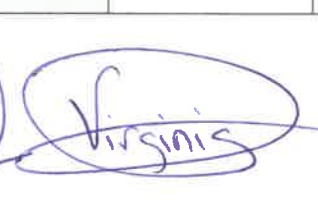
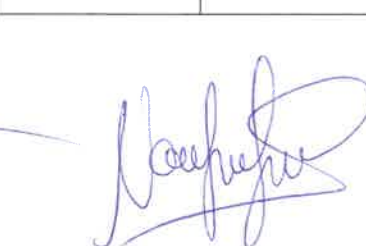
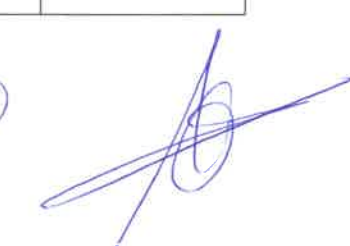
9.1.	Implantar un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, desarrollando un plan de comunicación de dicho protocolo, garantizando la información sobre el protocolo a todo el equipo de la entidad.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none">Prevenir acoso sexual y por razón de género, sexo y orientación sexual en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso. ● Adaptación a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. 				
<p>Acciones a desarrollar</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Difundir del protocolo de entorno seguro (incluye canales de denuncia). ● Formación básica. Asegurar la formación de todas las personas contratadas y voluntarias de la organización. ● Formación específica para personas claves o de mayor exposición: Comisión de Entorno Seguro, Mapas de riesgo elaborados con todos los posibles riesgos detectados en nuestras acciones internas y externas y modos de prevención. <p><i>Revisión de protocolo en cuanto al cumplimiento de los siguientes aspectos: mínimos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● El protocolo contendrá los mecanismos para garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se incluirán unas pautas de actuación ante situaciones donde el acoso se produzca por parte de una persona en un puesto superior o por parte de la persona responsable directa. ● La difusión incluirá la información con los canales de denuncia formal e informal y datos de contacto del equipo responsable del protocolo. ● El protocolo abarcará, personas en prácticas si las hubiera y voluntariado, realizando también difusión del documento, garantizando un espacio seguro, libre de todo tipo de acoso sexual, por razón de género, sexo y orientación sexual. ● Identificación de la conducta delictiva mediante formaciones y campañas de sensibilización. 				
<p>Departamento/s o persona/s responsable/s</p>	<p>Dirección</p>				
<p>Temporización</p>	<p>2022</p>	<p>2023</p>	<p>2024</p>	<p>2025</p>	<p>2026</p>
<p>Año implantación</p>	<p>X</p>	<p>X</p>			



Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Protocolo revisado y aprobado ● Generada versión para difundir ● Creados mapas de riesgo ● Difundido el protocolo al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado. ● El 100% de las personas contratadas han realizado la formación básica y el 70% de las personas voluntarias. ● N° de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo que se detectan, según tipo de acoso. ● Valoración cualitativa de la resolución de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo detectados siguiendo el protocolo aprobado 				
Recursos necesarios	Recursos humanos y tecnológicos.				

9.2.	<p>Nombrar y formar a una persona o a un equipo como responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.</p> <p>La formación aportará herramientas para la detección y atención de personas afectadas en un caso de acoso sexual o por razón de sexo.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> ● Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados. ● Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Responsables de RRHH				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	



Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad	X			

EJE 10 Comunicación no sexista

10.1	Garantizar la continuidad de un uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y promoción y en las comunicaciones externas y de la página web			
Objetivos específicos	<p>Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva (femenino genérico)</p> <p>-Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades</p>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación			
Temporización	2022	2023	2024	2025
Año de implantación	X			
Vigencia	x	x	x	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad		x		
Indicadores de seguimiento y evaluación	Revisión semestral de la documentación generada, identificando la utilización del lenguaje inclusivo.			
Recursos necesarios	Humanos y tecnológicos.			

EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad





11.1.	Promover estilos de liderazgo, desde una perspectiva de género y del cuidado, que contengan dinámicas y que vayan generando una cultura de la equidad en
-------	--

The image shows four distinct handwritten signatures in blue ink, likely representing the approval or execution of the project. The signatures are stylized and vary in complexity, with some including initials or specific names like 'Virginia'.



la entidad					
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar las dinámicas internas en la toma de decisiones, representación y liderazgo, cuestionando los estereotipos, los roles, actitudes y sesgos inconscientes de género que se puedan reproducir en estos espacios y puestos. • Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las mujeres voluntarias para la participación, el desarrollo de las tareas, el liderazgo, representación y toma de decisiones. 				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> • Formación a responsables de equipo sobre liderazgo con perspectiva de género (Formación responsables para personas contratadas y formación específica en encuentro delegaciones -delegados/as y responsables. • Incluir y recordar en las reuniones y puntos del día, las definiciones sobre qué es el liderazgo, tipos de liderazgo, liderazgo con perspectiva de género. Con apoyo externo. • Establecer procesos para identificación de los rasgos de un liderazgo con perspectiva de género en el equipo contratado y para el trabajo de implementación de los mismos. Campañas, carteles, formaciones... 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		x			
Vigencia	x	x	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • numero jornadas de formación de responsables realizadas. • Documento concreto nuevo y específico sobre liderazgo con perspectiva de género. • Número de personas que asumen el liderazgo del voluntariado incorporan rasgos de liderazgo con perspectiva de género. • Al menos 0 personas que asumen el liderazgo de personas contratadas incorporan rasgos de liderazgo con
---	---



	perspectiva de género. "
Recursos necesarios	Coste de las acciones formativas

11.2 Impulsar las políticas de igualdad con otras entidades con las que colabora la entidad (desarrollo de planes de igualdad, formación, revisión de los proyectos y de la intervención con perspectiva de género, medición del impacto de género, desarrollo de presupuestos con perspectiva de género, visibilizarían de referentes y buenas prácticas, entre otras líneas de trabajo).

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none">● Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.● Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.● Concienciar al equipo en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención
-----------------------	--

	del acoso y ante la violencia de género.				
	<ul style="list-style-type: none"> ● Impulsar la incorporación del principio de igualdad de género en las entidades que forman parte de la plataforma. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● N° de actuaciones desarrolladas y tipo ● N° de entidades informadas <ul style="list-style-type: none"> ● N° de entidades que muestran interés ● N° de entidades que desarrollan metodologías para implementar el principio de igualdad ● Colaboraciones establecidas <ul style="list-style-type: none"> ● Feedback o evaluación cualitativa recibida por parte de las entidades 				
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna y externa habituales. Equipo responsable				

DGT

Virginia



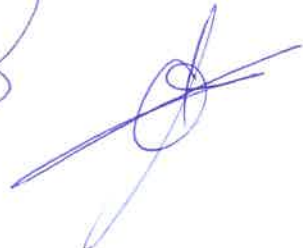
[Handwritten signature]


[Handwritten signature]

EJE 12: Violencia de genero.

12.1	Formar en prevención y detección de Violencia de Género y Violencia Sexual de Género dirigido al equipo encargado de los procesos de selección, contratación, promoción y gestión del personal.				
Objetivos específicos	<p>Obtener herramientas y habilidades para la detección, actuación y coordinación ante situaciones de violencia de género, tanto en la plantilla como clientes y/o proveedores de</p> <ul style="list-style-type: none"> -Establecer medidas de sensibilización ante la violencia de género, en el ámbito de la entidad. -Incorporar formación específica para el área de RRHH en derechos de las VVG -Establecer términos para el ejercicio de los derechos de las VVG en el ámbito de la entidad. <p>-Facilitar acompañamiento y asesoramiento en materia jurídica, psicológica y/o de vivienda. Facilitar días u horas libres, así como cambios de turno, para llevar a cabo cualquier gestión relacionada. Así como, se valorará la pertinencia de anticipo de sueldo, siempre y cuando la entidad pueda hacer frente a ello y se considere oportuno para paliar gastos urgentes, como traslado de mobiliario y enseres o constitución de fianzas para alquiler de vivienda</p>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación y Junta Directiva.				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	x	x	X	X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	

Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	Relación de los contenidos trabajados en el taller. Porcentaje de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. Número de personas voluntarias participantes, según sexo.			
Recursos necesarios	Humanos y técnicos.			



12.2	Establecer medidas que amplíen, flexibilicen o mejoren los derechos laborales de las mujeres en situación de violencia de género, así como difundir mediante un documento los derechos laborales de las mismas.			
Objetivos específicos y medidas.	<ul style="list-style-type: none"> ● Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género. ● Facilitar acompañamiento y asesoramiento en materia jurídica, psicológica y/o de vivienda. Facilitar días u horas libres, así como cambios de turno, para llevar a cabo cualquier gestión relacionada. Así como, se valorará la pertinencia de anticipo de sueldo, siempre y cuando la entidad pueda hacer frente a ello y se considere oportuno para paliar gastos urgentes, como traslado de mobiliario y enseres o constitución de fianzas para alquiler de vivienda. 			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad			
Temporización	2022	2023	2024	2025
Año de implantación	X			
Vigencia		X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Documento sobre derechos laborales de las víctimas de violencia de género elaborado y entregado a la comisión de seguimiento. ● Difusión del documento al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado. 			
Recursos necesarios	Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

--	--

12.3	Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.			
Objetivos específicos	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna del protocolo existente para mujeres víctimas de violencia de género. -Establecer medidas de sensibilización ante la violencia de género, en el ámbito de la entidad.			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación y Junta Directiva.			
Temporización	2022	2023	2024	2025
Año de implantación	X			
Vigencia	x	x	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Recursos necesarios	Humanos y técnicos.			

WGT

María José

Virginis

[Signature]

Eje 13 SALUD LABORAL Y PRL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

13.1	Implantar medidas de prevención de riesgos laborales diferenciadas por sexo			
Objetivos específicos	<p>Identificar eliminar o minimizar riesgos laborales atendiendo a posibles diferencias que se puedan dar en el ámbito laboral en función del sexo de la persona trabajadora.</p> <p>Formar a las delegadas y delegados de prevención si los hubiere, y a los responsables de implantar las medidas preventivas en la empresa en perspectiva de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incorporar a la evaluación anual de riesgos laborales, y en la planificación de la actividad preventiva una perspectiva de género - Identificar necesidades específicas en función de riesgos laborales por sexo (ej. riesgo por embarazo, lactancia) y elaborar y difundir protocolos específicos en esta materia. - Implantar medidas adecuadas en función de los riesgos detectados - Elaborar el listado de puestos de trabajo exentos de riesgo para las mujeres embarazadas o en situación de postparto y lactancia materna. 			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación y Junta Directiva.			
Temporización	2022	2023	2024	2025
Año de implantación	X	X		
Vigencia	x	x	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta

Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Nº medidas implantadas / año Número trabajadoras que utilizan las medidas / año Número de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo.			
Recursos necesarios	Humanos y técnicos. Servicio de prevención de riesgos laborales			

001

Virginia

Margarita

[Signature]

X. Calendario

N°	Medida	2022			2023			2024			2025			2026		
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
EJE 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.1	Introducir la perspectiva de género en la gestión de las relaciones laborales de la empresa														
	1.2	Seguir favoreciendo, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, las jornadas completas o el aumento de jornada.														
	1.3	Generar un procedimiento para promover la promoción interna en todos los procesos de selección.														
EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2.1	Establecer y actualizar periódicamente el sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) y la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcionen un valor a cada puesto. En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se irá actualizando la herramienta.														
EJE 3: FORMACIÓN	3.1	Continuar con el plan de formación anual que está comenzando a ofrecer LAKOMA, seguir														

NOT.

Virgini

Virgini

Virgini

	<p>analizando las necesidades formativas y para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras de LAKOMA.</p> <p>Asimismo, el plan de formación tendrá en cuenta las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a las personas que se encuentran disfrutando de medidas y permisos para la conciliación.</p> <p>Por otra parte, el plan de formación incluirá la medición del impacto de las formaciones.</p>	
<p>EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL</p>	<p>4.1</p> <p>Analizar cargas y conciliación en puestos de responsabilidad, identificando barreras a la promoción y/o corresponsabilidad y realizar propuestas de mejora.</p>	
<p>EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES</p>	<p>5.1</p> <p>Redactar y acordar unas pautas de desconexión digital para favorecer la conciliación y corresponsabilidad del equipo.</p>	
<p>EJE 6: INFARRPRESE NTACIÓN FEMENINA</p>	<p>6.1</p> <p>Promover una participación equilibrada según sexo en los puestos de dirección y de toma de decisiones.</p>	

UET.

Virginia





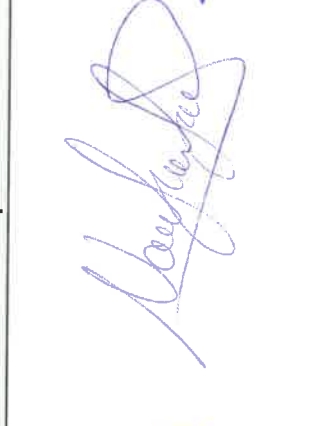
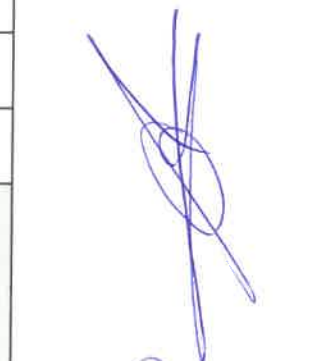
<p>EJE 7: RETRIBUCIONES</p>	<p>7.1</p>	<p>Continuar revisando, desde la perspectiva de género, la asignación de las retribuciones salariales, manteniendo criterios objetivos y transparentes y evitando brechas salariales.</p>	
<p>EJE 8: EJERCICIO CORRESPONSAB LE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>8.1</p>	<p>Redactar y difundir una guía de medidas y recursos de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo nuevas medidas que se aprueben a partir de la implementación de las medidas del presente Plan.</p>	
<p>EJE 9: PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO</p>	<p>9.1</p>	<p>Negociar y aprobar un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, desarrollando un plan de comunicación de dicho protocolo, garantizando la información sobre el protocolo a todo el equipo de la entidad. El protocolo contendrá los mecanismos para garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se incluirán unas pautas de actuación ante situaciones donde el acoso se produzca por parte de una persona en un puesto superior o por parte de la persona responsable directa.</p>	

Virginis

2018

Virginis

		<p>La difusión incluirá la información con los canales de denuncia y datos de contacto del equipo responsable del protocolo.</p> <p>El protocolo anti-acoso abarcará, personas en prácticas si las hubiera, realizando también difusión del documento, garantizando un espacio seguro, libre de todo tipo de acoso sexual, por razón de género, sexo y orientación sexual.</p>	
<p>EJE 10: COMUNICACIÓN NO SEXISTA</p>	<p>10.1</p>	<p>9.2</p> <p>Nombrar y formar a una persona o a un equipo como responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.</p> <p>La formación aportará herramientas para la detección y atención de personas afectadas en un caso de acoso sexual o por razón de sexo.</p>	
<p>EJE 11: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD</p>	<p>11.1</p>	<p>Garantizar la continuidad de un uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y promoción y en las comunicaciones externas y de la página web</p> <p>Promover estilos de liderazgo, desde una perspectiva de género y del cuidado, que asienten dinámicas y que vayan generando una cultura de la equidad.</p>	

	<p>11.2</p> <p>Seguir catalizando e impulsando las políticas de igualdad en las entidades que conforman la plataforma (desarrollo de planes de igualdad, formación, revisión de los proyectos y de la intervención con perspectiva de género, medición del impacto de género, desarrollo de presupuestos con perspectiva de género, visibilización de referentes y buenas prácticas, entre otras líneas de trabajo).</p>	
<p>EJE 12: VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<p>12.1</p> <p>Formar en prevención y detección de Violencia de Género y Violencia Sexual de Género dirigido al equipo encargado de los procesos de selección, contratación, promoción y gestión del personal.</p>	
	<p>12.2</p> <p>Establecer medidas que amplíen, flexibilicen o mejoren los derechos laborales de las mujeres en situación de violencia de género. Difundir mediante un documento los derechos laborales de las mismas.</p>	
<p>EJE 13 Eje 13 SALUD LABORAL Y PRL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.</p>	<p>13.1</p> <p>Implantar medidas de prevención de riesgos laborales diferenciadas por sexo</p>	

UGT.

Virginia

Virgini

Virgini

SEGUIMIENTO DEL PLAN	Seguimiento del plan																								
		EVALUACIÓN DEL PLAN	Evaluación intermedia																						
				Evaluación final																					

Quet.

Virgina

Carly

Carly

XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

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

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

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

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

Establecer la composición nominal: Ana M^a Nieto González y Virginia Medrán Vara.

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

● **Seguimiento:**

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

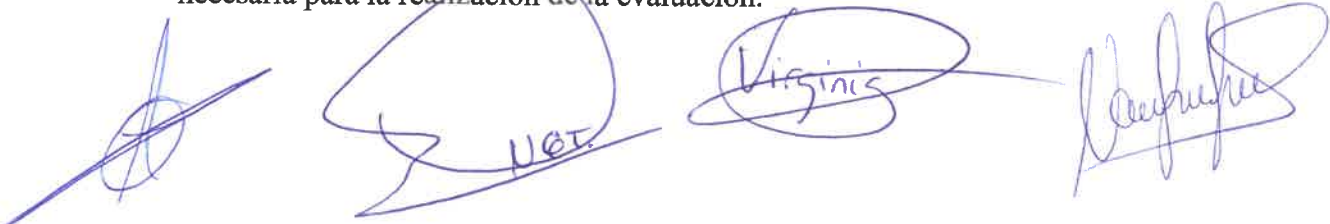
Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la entidad en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

● **Evaluación:**

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

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

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



The bottom of the page features four handwritten signatures in blue ink. From left to right: a stylized signature, a signature with 'NET.' written below it, a signature that appears to be 'Virginia', and a signature that appears to be 'Ana M. Nieto'.

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

El seguimiento y evaluación por realizar medirá como mínimo:

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

XII. responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

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

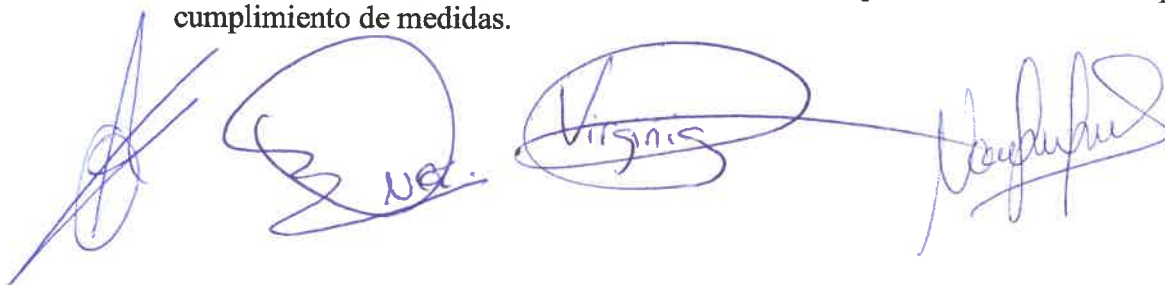
- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**

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

XIII. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad

El seguimiento y la evaluación permitirá cumplir los siguientes objetivos:

- Describir los procesos de implementación de las acciones y medidas propuestas.
- Conocer en profundidad la implicación de las diversas áreas a nivel transversal, así como el impacto del Plan de Igualdad.
- Exponer las razones, si fuera el caso, que dificultaron o impidieron el cumplimiento de medidas.



Four handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page. From left to right: a stylized signature, a signature that appears to be 'N.A.', a signature that appears to be 'Virginia', and a signature that appears to be 'Virginia'.

- Proponer ideas de mejora para las actuaciones propuestas, planificadas y desarrolladas y reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.
- Medir el impacto social de género de las medidas implementadas en la empresa.
- Establecer el grado de cumplimiento del I Plan de Igualdad, teniendo un análisis claro de la documentación recogida: diagnóstico de género, fichas de análisis de acciones, informes de seguimiento, memorias de actividades, etc.

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

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

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 8 de Junio de 2022.

Por parte de la representación de la entidad:

- VIRGINIA PEDRÁN VARA

- ANA DEL NIETO GONZÁLEZ

Por parte de la representación de las personas trabajadoras: