

Plan Integral de Diversidad. 2023-2027.

*Aprobado por la Asamblea General
a 10 de mayo de 2023.*

ASOCIACIÓN LAKOMA MADRID





ÍNDICE

1. Introducción	2
2. Política de diversidad: Misión visión, enfoque y principios.....	2
2.1. <i>Misión</i>	2
2.2. <i>Visión</i>	2
2.3. <i>Enfoque</i>	3
2.4. <i>Principios rectores de la estrategia de la diversidad</i>	3
3. Objetivo general y estructura del Plan.....	4
4. Áreas, Objetivos específicos y Acciones del plan de diversidad	6
Área 0: <i>Transversalidad de la diversidad</i>	6
Área 1: <i>Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres</i>	7
Área 2: <i>Diversidad funcional</i>	7
Área 3: <i>Edad</i>	8
Área 4: <i>Más diversidad: interculturalidad y LGTBI</i>	8
5. Cuadro de mando para seguimiento. Programas anuales y la evolución del Plan integral de diversidad	10



1. INTRODUCCIÓN.

El Plan Integral de Diversidad de la Asociación Lakoma Madrid (en adelante Lakoma) es la estructuración en un documento integral y estratégico del compromiso de sus responsables por la Diversidad, tanto dentro, como fuera de su organización.

La apuesta por la diversidad dentro de la organización responde a la firme convicción por parte de la organización de que la diversidad e inclusión facilita:

- El aprendizaje e intercambio de ideas entre personas con distintas capacidades, formas de ver la empresa, etc. y la suma de todas ellas aumenta la productividad de las personas y por lo tanto los beneficios de Lakoma.
- La generación de un buen clima de trabajo, dado que fomenta la tolerancia, el respeto y puesta en valor de la diferencia, impulsa el trabajo en equipo, fomenta la autonomía, garantiza la empatía y garantiza la conciliación de la vida laboral y personal.

Pero además con este Plan, Lakoma pretende superar los **límites de su organización y convertirse** en un referente de la sociedad convirtiéndose en un **agente social** en el impulso de la diversidad y la integración. Para todo ello este plan es el garante de la incorporación de la diversidad y la innovación social en todos los trabajos que se impulsan desde Lakoma y situar a la PERSONA como el centro de la organización.

El Plan de Diversidad de Lakoma ha sido diseñado teniendo en cuenta que la diversidad:

- Está integrada en la estrategia global de Lakoma y alineada con todas sus políticas
- Será impulsada desde su presidenta.
- Incorpora la innovación social como el elemento central que regirá todas sus actuaciones.
- Sea la seña de identidad de su plantilla, a medida que está crezca.
- Se ha definido desde la triple I: La **inversión** en diversidad con la incorporación de la **innovación** social será la garantía del **impacto** en la sociedad.
- Tenga un impacto en la plantilla, en la entidad, en la sociedad, pero sobre todos en las PERSONAS.
- Convierta a Lakoma en un Agente Social de manera que todas sus actuaciones consigan un impacto significativo en las PERSONAS.

Señalar que para Lakoma la Diversidad incluye, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la edad, la discapacidad, la raza, la religión, el lugar de nacimiento y/o procedencia de la persona y la vida en el mundo rural y/o urbana, así como cualquier otro aspecto que defina a la diversidad de una PERSONA.

2. POLÍTICA DE DIVERSIDAD: MISIÓN VISIÓN, ENFOQUE Y PRINCIPIOS.

2.1 Misión.

Convertir Lakoma en un referente interno y externo en la lucha contra las discriminaciones que sufren las personas derivadas de su por razón de género, diversidad funcional, edad, religión, cultura, etnia, identidad, orientación sexual, lugar de procedencia, etc.

2.2 Visión.

Garantizar el respeto a la diversidad entre la plantilla de Lakoma e identificar el talento entre la diversidad de personas que residen en España. Además, en su papel de agente social establecer



alianzas con otras entidades públicas y privadas para trabajar en la inclusión de la diversidad y su puesta en valor.

2.3 Enfoque.

El Plan de Diversidad se ha diseñado y se gestionará y evaluará desde un doble enfoque:

- **Enfoque basado en los derechos y en la comunidad**, de manera que se reconoce el derecho de la diversidad de su plantilla a participar en el desarrollo de las actividades del Plan, al mismo tiempo que se les garantiza la transparencia en la gestión del mismo.
- **Enfoque integral** que tiene en cuenta el contexto interno y externo en el que se desarrolla y que llevará sus actuaciones más allá de su organización para apoyar en el impulso de las políticas de diversidad de los territorios donde desarrolla su trabajo.

2.4 Principios rectores de la estrategia de la diversidad de la Asociación Lakoma Madrid.

- La **diversidad es un elemento transversal y fundamental en la estrategia de la entidad**, así como en el desarrollo de todas las actividades que se realicen en la misma.
- La **diversidad es considerada un valor positivo en la entidad** que deberá potenciarse, pues contribuye a sus éxitos y al posicionamiento de la entidad.
- La **innovación social se incorpora en gestión de la diversidad** como un elemento clave para conseguir un verdadero impacto social en la entidad y en la sociedad.
- La **entidad será un agente social** que impulsa la diversidad más allá de sus límites de actuación trabajando en colaboración continua con administraciones públicas, entidades sin ánimo de lucro y otras empresas.
- La **Responsabilidad Social Corporativa se convierte en un canal clave para impulsar la diversidad** más allá de la entidad.
- **Reconocimiento e identificación del talento de las personas** con independencia de su diversidad y las necesidades derivadas de ellas.
- La **diversidad en todos los perfiles profesionales** de la entidad estará garantizada como un aspecto fundamental para impulsar la creatividad, la innovación y la eficacia.
- **Toda la plantilla de la organización podrá participar** en el diseño, gestión y la evaluación de la diversidad a través de los canales establecidos.
- La **transparencia en la gestión de la diversidad** se garantiza a través de la comunicación continua el acceso a la información de toda la plantilla.
- La **mejora continua de la gestión de la diversidad** se llevará a cabo a través de la realización de evaluaciones continuas, el control de los indicadores y la implicación de la plantilla en la misma.



3. Objetivo general y estructura del Plan

El **objetivo principal** del Plan de Diversidad es situar al Lakoma como un referente en materia de diversidad tanto dentro como fuera de la organización, incorporando la diversidad de forma transversal en su cultura, así como en todos los procesos y actividades que lleva a cabo.

En línea con este objetivo el Plan ha definido los siguientes objetivos globales a los que deberán contribuir todas las acciones que se realicen en el marco de este plan:

Igualdad de género:

- 0% de brecha salarial en la entidad.
- Siempre mantendrá un 50% de mujeres en todos los puestos.
- 0% pérdida de talento por no poder compaginar su vida laboral y personal.

Edad:

- 0% de brecha digital en la entidad
- Ninguna persona será discriminada por su edad en la entidad.

Discapacidad:

- Cumplimiento de la Ley de Discapacidad

Más diversidad:

- Tolerancia 0 con la diferencia con, diversidad por razón de orientación sexual, identidad de género, raza, religión u otra cultura.

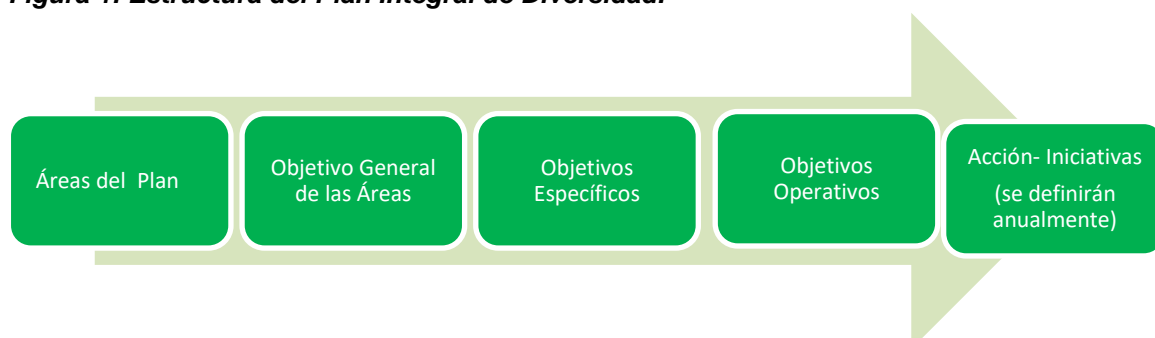
Para conseguir este objetivo el Plan se ha diseñado con una **estructura innovadora flexible** que permite la adaptación del mismo a:

- Los cambios legislativos que puedan producirse en esta materia.
- Las nuevas demandas que surjan entre los miembros de la Plantilla.
- Las nuevas necesidades que surjan en la sociedad.

La **estructura del Plan de Diversidad** estará definida tal y como se refleja en la siguiente figura por:

- El conjunto de áreas que definen la diversidad en Lakoma y que incluye un área transversal a todos.
- Cada área cuenta con un objetivo específico a conseguir en un periodo de tiempo que establece este Plan.
- Un conjunto de objetivos específicos que ayudarán a conseguir el objetivo general definido para cada área del Plan.
- Un conjunto de objetivos operativos que ayudarán a la consecución de los objetivos específicos.

Figura 1: Estructura del Plan Integral de Diversidad.

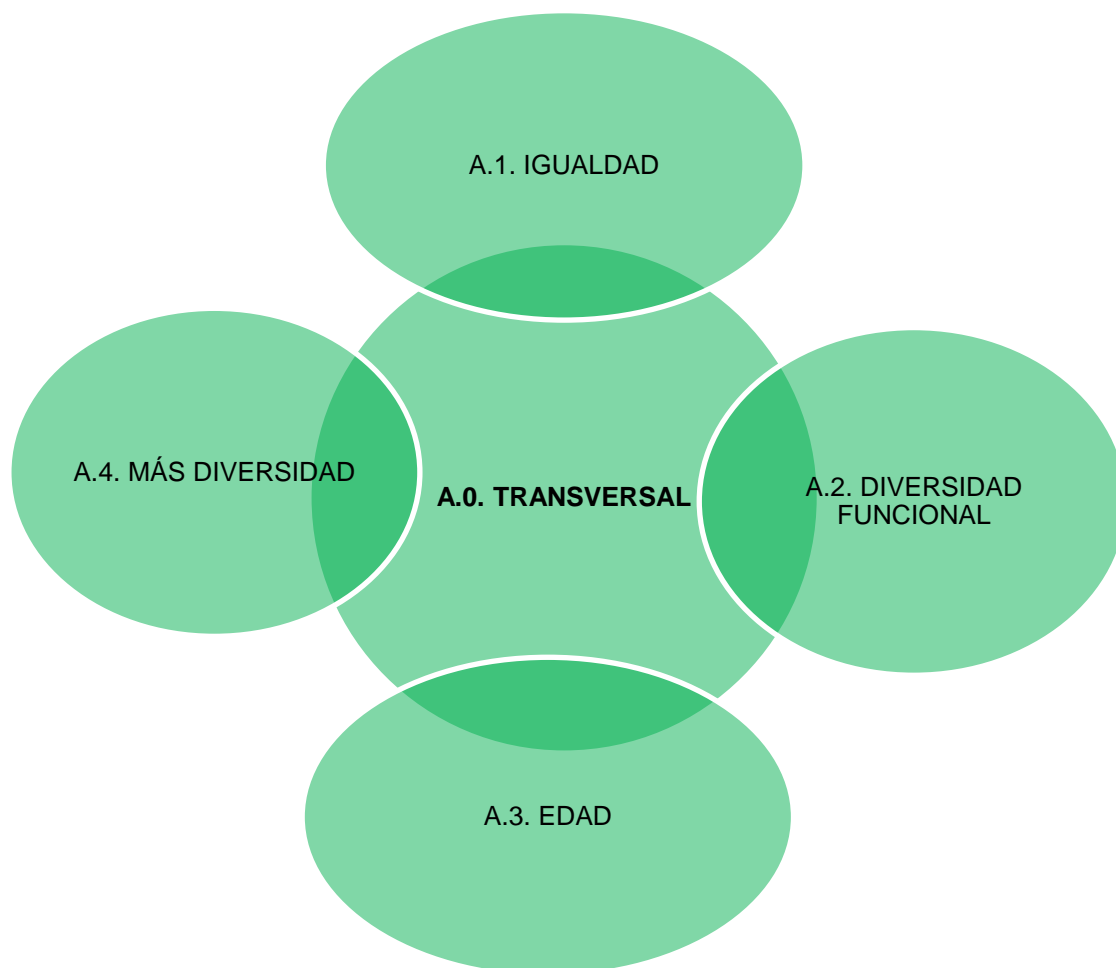




Los objetivos se materializarán en iniciativas anuales a través de un anexo al Plan Integral e Diversidad (Plan Anual de la Gestión de la diversidad) de manera que estas se pueden ir adaptando a los cambios legislativos, así como a las demandas y necesidades de la plantilla y la sociedad.

El Plan de Igualdad ha definidos **5 áreas de la diversidad y un área transversal** tal y como muestra en la gráfica siguiente

Figura 2: Áreas de la Diversidad.



Todas las áreas tendrán definidos **objetivos específicos** y **operativos**, para impulsar las diferentes áreas de la diversidad tanto en la organización, como en la sociedad.

Este planteamiento se ha realizado en línea con las políticas de la Asociación Lakoma Madrid y con el fin de situar a las PERSONAS en el centro de este Plan y convertir a Lakoma en AGENTE SOCIAL, así como incorporando la innovación social y la flexibilidad en la gestión del mismo



4. ÁREAS, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES DEL PLAN DE DIVERSIDAD.

ÁREA 0: TRANSVERSALIDAD DE LA DIVERSIDAD EN LA ASOCIACIÓN LAKOMA MADRID.

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1. Impulsar una cultura que fomente la diversidad en el seno de la Asociación Lakoma Madrid.

Objetivo Operativo 0.1.1. La Presidenta de Lakoma, experta en diversidad será la garante de que la diversidad esté presente en todas las estrategias, planes de acciones, proyectos, programas, etc. que se realizan en la entidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.2. Convertir Lakoma en un agente social referente en la promoción de la diversidad, cuyas acciones tengan un impacto significativo en la sociedad.

Objetivo Operativo 0.2.1. Ser un referente en la promoción de la diversidad en la sociedad, a través de la puesta en marcha de iniciativas innovadoras

Objetivo Operativo 0.2.2. Participar en todos los foros, encuentros, jornadas, conferencias, sesiones de trabajo, reuniones, etc. que realicen otras entidades e impulsar nuestros propios actos.

Objetivo Operativo 0.2.3. Apoyar a otras organizaciones públicas y privadas a impulsar la diversidad en sus organizaciones.

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.3. Fomentar la creación de una plantilla diversa en Lakoma.

Objetivo Operativo 0.3.1. Impulsar medidas específicas que fomenten una plantilla diversa en género, discapacidad, edad, interculturalidad, etc en todos los perfiles y categorías profesionales de la entidad.

Objetivo Operativo 0.3.2. Impulsar la búsqueda activa de personas diversas y para ello trabajar con entidades que gestionen bases de datos de personas diversas.

Objetivo Operativo 0.3.3. Apoyar a personas de colectivos diversos que se incorporen en la organización en período de desarrollo profesional (becarios/as estudiantes universitarios...) por medio de acciones de mentoring realizadas por empleados/as de la entidad.

Objetivo Operativo 0.3.4. Poner en marcha acciones encaminadas a mejorar las habilidades sociales y laborales de las personas en riesgo de exclusión, en colaboración con entidades sociales con el objetivo de que puedan incorporarse en el mundo de trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.4. Concienciar y sensibilizar sobre la importancia de la diversidad tanto de manera interna, como externa.

Objetivo Operativo 0.4.1. Diseñar un Plan de Comunicación para dar a conocer el Plan de Diversidad a toda la plantilla, así como a toda la sociedad.

Objetivo Operativo 0.4.2. Incorporar la diversidad en toda la comunicación interna y externa como un valor diferenciador y clave de la entidad y un referente en la promoción de la diversidad y garantizar la comunicación escrita y verbal neutra e inclusiva

Objetivo Operativo 0.4.3. Recopilar y/o realizar materiales de sensibilización (noticias, post, videos, viñetas, libros, etc.) en materia de diversidad y difundirlas a través las redes sociales y web de la entidad para sensibilizar y concienciar sobre la importancia de la diversidad para Lakoma Madrid tanto a la plantilla, como a todos los colaboradores, proveedores, grupos de interés de la entidad y la sociedad en general.

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.5: Impulsar la formación interna y externa para impulsar la diversidad en la sociedad.

Objetivo Operativo 0.5.1. Realizar de acciones formativas sobre diversidad a toda la plantilla de la entidad.



Objetivo Operativo 0.5.2. Impulsar acciones de formación a las entidades con las que colabora la Asociación Lakoma Madrid.

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.6. Alinear las acciones de la Responsabilidad Social Corporativa y del voluntariado corporativo con los objetivos de diversidad.

Objetivo Operativo 0.6.1. Alinear las acciones de RSC con los objetivos de diversidad para que contribuyan a la consecución de los objetivos marcados en este plan.

Objetivo Operativo 0.6.1 Potenciar a través del voluntariado corporativo la realización de acciones encaminadas a mejorar la inserción laboral de los colectivos más vulnerables.

Objetivo Operativo 0.6.2. Impulsar la firma de acuerdos de colaboración con entidades sociales para juntas impulsar acciones innovadoras que consigan un impacto social significativo.

ÁREA 1: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Los objetivos y acciones serán los establecidos en el **Plan de Igualdad de la Asociación Lakoma Madrid**.

ÁREA 2 DIVERSIDAD FUNCIONAL.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1. Impulsar la contratación de personas con diversidad funcional, aunque no estemos obligados por la Ley General de Derechos de las personas con Discapacidad.

Objetivo Operativo 2.2.1. Trabajar con entidades cuyo fin social sea la integración laboral de personas con discapacidad para intentar cubrir la contratación de las personas que establece la Ley.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2. Poner en marcha medidas dirigidas a la prevención de situaciones que puedan derivar en discapacidad o un agravamiento de la discapacidad.

Objetivo Operativo 2.2.1. Incorporar en la política de prevención de riesgos laborales acciones concretas dirigidas a la minimización de situaciones que pudieran derivar en una discapacidad en un miembro de la plantilla de la organización.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.3. Eliminar cualquier tipo de barrera física, tecnológica o social para disponer de un espacio de trabajo inclusivo donde las personas con discapacidad pueden realizar su actividad laboral.

Objetivo Operativo 2.3.1. Hacer una revisión de las instalaciones con el objetivo de identificar las barreras arquitectónicas que pudieran existir en las instalaciones y centros de trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.4. Ser un agente social a través de la colaboración con entidades sociales.

Objetivo Operativo 2.4.1. Colaborar con entidades que trabajan con personas con discapacidad física y psíquica para impulsar la puesta en marcha de iniciativas innovadoras (propias o ajenas) que mejoren la inserción sociolaboral de estas personas y tengan un impacto social en la sociedad.

Objetivo Operativo 2.4.2. Apoyar a través de la canalización de donaciones a las entidades sociales que trabajan con las personas con discapacidad.

Objetivo Operativo 2.4.3. Promover acciones que mejoren la empleabilidad de las personas con discapacidad en las que se implique a la plantilla de Lakoma y/o a través de acciones de promoción del voluntariado.



ÁREA 3: EDAD.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1. Conocer el impacto de la edad en la organización para garantizar la continuidad del conocimiento en Lakoma y los riesgos de la realización de determinados trabajos asociados a la edad.

Objetivo Operativo 3.1.1. Poner en marcha una política de prevención de riesgos laborales que permitan identificar los puestos de trabajo donde existan riesgos relacionados con la edad y poner en marcha acciones dirigidas a que ninguna persona realice un trabajo cuando su edad no se lo permita.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2. Garantizar la creación de una plantilla diversa donde se pongan en valor solo el talento de las personas y se fomente la realización de equipos de trabajo diversos en edad.

Objetivo Operativo 3.2.1. Fomentar la contratación de personas basadas solamente en criterios de capacidad, actitud y habilidad y no considere la edad como un criterio de exclusión en la selección, ni en la promoción.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.3. Garantizar la salud de toda plantilla y el envejecimiento activo de la misma.

Objetivo Operativo 3.3.1. Realizar sesiones informativas anuales sobre la importancia de la salud y la prevención del envejecimiento para poder tener un desarrollo profesional correcto.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.4. Ser un agente social que trabaje para garantizar el envejecimiento activo de la población.

Objetivo Operativo 3.4.1. Establecer alianzas con entidades sin ánimo de lucro que trabajen en el envejecimiento activo de las personas mayores, así como a que éstos tengan cubiertas todas sus necesidades básicas.

Objetivo Operativo 3.4.2. Apoyar a la generación y difusión de campañas dirigidos a poner en valor a las personas mayores con el apoyo de entidades aliadas.

ÁREA 4. MÁS DIVERSIDAD: INTERCULTURALIDAD Y LGTBI.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1. Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso con la diversidad cultural.

Objetivo Operativo 4.1.1. Facilitar horarios flexibles de trabajo que permitan a personas de diferentes culturas y creencias compaginar sus responsabilidades laborales, con sus creencias y cultura.

Objetivo Operativo 4.1.2. Impulsar el conocimiento de las diversas cultural que existe en nuestro país y siempre en positivo, a través de la difusión de noticias, estudios y campañas de comunicación que informen sobre las diferentes culturas y religiones; realizadas por entidades públicas y/o privadas con las que la Lakoma colabore.

Objetivo Operativo 4.1.3. Celebrar los días conmemorativos de las diferentes culturas, religiones y etnias implicando a la plantilla en el diseño y la ejecución de las actividades.

Objetivo Operativo 4.1.4. Entablar un diálogo con las personas de los diferentes colectivos (migrantes, culturas etnias, religiones, etc.) para conocer sus necesidades y poder poner en marcha medidas dirigidas a corregirlas.



OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2. Ser un agente social en la lucha en la inclusión socio-laboral de la diversidad de personas que conviven en nuestra sociedad de diferentes culturas.

Objetivo Operativo 4.2.1. Establecer alianzas con entidades sin ánimo de lucro que trabajen en la inserción socio-laboral de las personas de colectivos diversos relacionados con su cultura y apoyarles en la consecución de este objetivo.

Objetivo Operativo 4.2.2. Apoyar a la generación y difusión de campañas dirigidos a la inclusión socio-laboral de las personas de diferentes culturas que viven en nuestra sociedad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.3. Trabajar de forma continua en la prevención de los delitos derivados de la orientación sexual y/o la identidad de género.

Objetivo Operativo 4.3.1. Establecer alianzas con entidades públicas y privadas con la que poder construir un espacio de trabajo incluso para el colectivo LGTBI.

Objetivo Operativo 4.3.2. Contar en Lakoma con un Protocolo de Prevención de situaciones de conflictos y delitos de odios relacionados en la orientación sexual y/o la identidad de género y capacitar a los responsables de la organización para que puedan implementarlo.

Objetivo Operativo 4.3.3. Celebrar los días conmemorativos del colectivo LGTBI implicando a la plantilla en el diseño y la ejecución de las actividades.

Objetivo Operativo 4.3.4. Informar a la plantilla y sensibilizarla sobre la prioridad que para la entidad tiene la creación de un espacio de trabajo inclusivo con el colectivo LGTBI.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.4. Atender las situaciones de conflictos y delitos de odio que se produzcan en el entorno de trabajo por motivos de orientación sexual y/o identidad de género.

Objetivo Operativo 4.4.1. Contar en Lakoma con un Protocolo de Actuación de situaciones de conflictos relacionados en la orientación sexual y/o la identidad de género.

Objetivo Operativo 4.4.2. Capacitar a las personas responsables de la organización para que puedan atender estas situaciones de conflictos y delitos de odio.

Objetivo Operativo 4.4.3. Poner en marcha un protocolo de denuncia de los conflictos y delitos de odio e implicar a toda la plantilla en la detección y denuncia de estas situaciones.

Objetivo Operativo 4.4.4. Incorporar entre las sanciones graves de la entidad la discriminación causados por motivos de orientación sexual y/o identidad de género.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.5. Ser un agente social en la lucha en la inclusión socio-laboral de las personas del colectivo LGTBI.

Objetivo Operativo 4.5.1. Establecer alianzas con entidades sin ánimo de lucro que trabajen en la inclusión sociolaboral de personas vulnerables del colectivo LGTBI y apoyarles en la consecución de este objetivo.

Objetivo Operativo 4.5.2. Apoyar a la generación y difusión de campañas dirigidos a la inclusión socio-laboral de las personas del LGTBI.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.6. Fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso en la entidad con personas del mundo rural.

Objetivo Operativo 4.6.1. Impulsar la incorporación laboral en la entidad de habitantes del territorio local donde contamos con instalaciones y/o oficinas para contribuir a mejorar la economía y sostenibilidad del mundo rural.

Objetivo Operativo 4.6.2. Impulsar el conocimiento del mundo rural y los problemas para la Humanidad de la despoblación de que existe en nuestro país y siempre en positivo, a través de la difusión de noticias, estudios y campañas de comunicación que informen sobre las diferentes culturas y religiones; realizadas por entidades públicas y/o privadas con las que la entidad colabore.



Todas estas líneas de actuación recogidas, en el presente Plan Integral de Diversidad son consideradas claves para la Asociación Lakoma Madrid, quien quiere ser un referente en el impulso de la diversidad tanto dentro de la propia entidad como a través de su papel de agente social, cuyo principal referente será su PRESIDENTA.

5. CUADRO DE MANDO PARA SEGUIMIENTO PROGRAMAS ANUALES Y LA EVOLUCIÓN DEL PLAN INTEGRAL DE DIVERSIDAD.

Los programas anuales se definirán partiendo de las líneas de actuación establecidas en el Plan Integral de diversidad aprobado y los 4 Planes Anuales deberán garantizar el cumplimiento de todos los objetivos establecidos en el mismo. Con este fin de han definidos unos indicadores generales del Plan Integral de Diversidad que deberán tenerse en cuenta en todos los Planes Anuales, si bien estos deberán incorporar todos los indicadores adicionales que se consideren necesarios para poder medir los resultados e impacto de sus acciones, en su plantilla, así como en la sociedad.

INDICADOR.	VARIABLES.	FÓRMULA.
ÁREA Transversal.		
Progresión del Programa Integral de Diversidad (%).	a) Nº de objetivos alcanzado con el desarrollo de las actividades. b) Total de objetivos del Plan Integral de Diversidad	a / b
Progresión del Programa Anual (%).	a) Acciones realizadas de las contempladas en el Programa anual. b) Total Acciones contempladas en el programa anual.	a / b
Área Igualdad.		
Progresión del Programa Integral de Diversidad, en relación con la igualdad (%).	a) Nº de objetivos alcanzado con el desarrollo de las actividades de igualdad. b) Total de objetivos del Plan Integral de Diversidad de igualdad.	a / b
Área Edad.		
Progresión del Programa Integral de Diversidad, en relación con la edad (%).	a) Nº de objetivos alcanzado con el desarrollo de las actividades de edad. b) Total de objetivos del Plan Integral de Diversidad de edad.	a / b
Área Diversidad Funcional.		
Progresión del Programa Integral de Diversidad, en relación con la discapacidad (%).	a) Nº de objetivos alcanzado con el desarrollo de las actividades de discapacidad. b) Total de objetivos del Plan Integral de Diversidad de discapacidad.	a / b
Área Más diversidad.		
Porcentajes de conflictos en Lakoma por razón relacionada con la diversidad (%).	a) Nº de conflictos ocasionadas en la entidad, relacionadas con la diversidad. b) Nº total de conflictos en Lakoma.	a / b
Progresión del Programa Integral de Diversidad, en relación con el área de más diversidad (%).	a) Nº de objetivos alcanzado con el desarrollo de las actividades en el ámbito de más diversidad. b) Total de objetivos del Plan Integral de Diversidad en el ámbito de más diversidad.	a / b