



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL  
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección General de Relaciones Laborales

**Convenio o Acuerdo: Fundacion Triangulo**

**Expediente: 90/11/0444/2020**

**Fecha: 27/06/2020**

**Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)**

**Destinatario: RAUL DEL RIO GONZALEZ**

**Código 90103842112020.**

En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, esta Dirección General de Trabajo COMUNICA que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de la FUNDACIÓN TRIÁNGULO.

LA DIRECTORA GENERAL P.D. (Orden TMS/1075/2018, de 10 de octubre),  
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE RELACIONES LABORALES,  
RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA

[www.mitramiss.gob.es](http://www.mitramiss.gob.es)

C/ PÍO BAROJA 6  
28071 MADRID  
TEL: 91 363 20 27  
FAX: 91 363 20 38  
Código DIR3: EA0021366

CSV : RCC-a8c9-343a-5773-162b-7b16-665d-1a77-b940

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA | FECHA : 27/06/2020 12:50 | NOTAS : F



## COMISIÓN DE IGUALDAD

1/2

### ACTA DE APROBACIÓN

En fecha 27 de mayo de 2020, a las 16:00 horas y por videoconferencia, se reúne la Comisión de Igualdad de la Fundación Triángulo.

Como punto único del orden del día se establece:

- Aprobación si procede del Borrador de Plan de Igualdad remitido a la comisión en fecha anterior. Anexo.

Acuerdo:

**PRIMERO:** Por UNANIMIDAD. Aprobar el

**Primer Plan de Igualdad de la Fundación Triángulo.**

Documento Anexo.

**SEGUNDO:** Por UNANIMIDAD. Aprobar su entrada en vigor al día siguiente de su aprobación.

Por otra parte, se legitima en Raúl del Río González, secretario de la entidad, para registrar ante las instancias pertinentes de este y cuantos acuerdos tome la Comisión de Igualdad y su elevación a público si fuera necesario.

Para que conste a los efectos oportunos lo firman todos sus integrantes el día 27 de mayo de 2020:

Fdo.: Yolanda Rodríguez Valentín

Fdo.: Lidia Delgado Fernández

Fdo.: Manuel Torralbo Moreno

Fdo.: Raúl del Río González

# PLAN DE IGUALDAD

2020 - 2023



## INDICE:

Epígrafe: .....	Pág. nº
1.INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD.....	2
2.PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	3
3.OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5
4.ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
5.FASES .....	6
6.COMISIÓN DE IGUALDAD.....	7
7.VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	9
8.RESUMEN DEL DIAGNOSTICO DE GÉNERO .....	9
9.ACCIONES Y MEDIDAS A IMPLANTAR .....	13
10.SEGUIMIENTO Y EVALUCIÓN .....	29

### ANEXOS:

- ANEXO I. Compromiso de Fundación Triángulo para la elaboración de un Plan de Igualdad.
- ANEXO II. Informe derivado del Diagnóstico.
- ANEXO III. Protocolo de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.

**Por la igualdad social de lesbianas,  
gais, bisexuales y transexuales**



**FUNDACIÓN TRIÁNGULO**  
Andalucía · Canarias · Castilla La-Mancha · Castilla y León · Extremadura · Madrid



## 1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

Fundación Triángulo es una entidad social no gubernamental y sin ánimo de lucro cuyo objetivo es reducir las condiciones de discriminación que tienen las personas LGBTI o cualquier persona que fuera discriminada por razón de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Fundación Triángulo fue ideada en 1995 y creada el 9 de febrero de 1996. Las personas fundadoras de la entidad establecieron las ideas básicas y la cultura de la misma:

- a) Vocación igualitarista.
- b) Defensa de la Igualdad social para todos/as.
- c) Defensa del derecho a la libre expresión y al reconocimiento de la identidad de género que sienta cada persona.
- d) Oposición a la utilización y almacenamiento de datos personales de los/las ciudadanos/as y a cualquier intento de imponer a nadie cuál ha de ser su proceso de apertura hacia la sociedad.
- e) Colaboración con otros movimientos sociales.
- f) Solidaridad.
- g) Respeto a la Constitución española, con compromiso y esfuerzo de mejora y progreso de la sociedad hacia una sociedad más justa.
- h) Firme partidaria del voluntariado.
- i) Trabajo por el derecho a la salud, luchando contra el sida y contra cualquier discriminación a causa de éste.
- j) Defensa de la paz, la tolerancia, los Derechos Humanos, la integración social, el respeto a las diferencias individuales y las conquistas sociales de nuestra sociedad.
- k) El trato igualitario entre los sexos.

Fundación Triángulo está comprometida con los principios de la Igualdad Efectiva y No Discriminación por razón de género, edad, origen, clase, etnia y por ello pone en marcha este Plan en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEHM) que establece el marco jurídico para avanzar en el objetivo de igualdad efectiva.

Un Plan de Igualdad, de conformidad con el art.46 de la Ley Orgánica de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de



situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación, laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (art. 46 de LO 3/2007).

Fundación Triángulo, comprometida con la Igualdad, opta por la implantación voluntaria de un Plan de Igualdad en su organización.

## 2. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad se rige por una serie de principios que son determinantes para la actuación de Fundación Triángulo en el desempeño de sus obligaciones y en el trato con los las personas trabajadoras:

**Principio de igualdad:** todas las trabajadoras y trabajadores de Fundación Triángulo son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, étnica, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

**Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (art. 3 LOIEHM):** El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

**Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (art.5 LOIEHM):** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta



propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

**Principio de no discriminación directa o indirecta por razón de sexo (art. 6 LOIEHM):**

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

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

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

**Prevención y actuación en casos de acoso sexual (art.7 LOIEHM):** Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

**Principio de no discriminación por razón de embarazo o maternidad (art.8 LOIEHM):**

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

**Principio de indemnidad frente a las represalias (art. 9 LOIEHM):** Supone la prohibición (al considerarse discriminación por razón de sexo) de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

**Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art.44 LOIEHM):** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

### 3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El principal objetivo que persigue Fundación Triángulo con la implantación de un Plan de Igualdad, es precisamente alcanzar esa igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que integran la plantilla de la Organización, reforzando el valor de la misma.

Por eso, el Plan de Igualdad es el marco en el que se recoge el compromiso y las líneas de operación para avanzar en esta materia, fijándose como una guía de trabajo que ayude a la puesta en marcha de medidas dirigidas a la igualdad, su seguimiento y evaluación.

Especial importancia tiene el Plan de Igualdad en la reducción de desequilibrios, así como en la difusión y concienciación de toda la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Los ejes transversales en los que se va a basar el presente Plan de Igualdad son los siguientes:

- Tratamiento con perspectiva de género de los protocolos de acceso al empleo, contratación, reclutamiento y selección.
- Análisis de la perspectiva de género en materia de clasificación profesional, promoción y formación.
- Análisis de la política retributiva con la misma perspectiva.
- Innovación en las fórmulas de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.





## COMISIÓN DE IGUALDAD

---

- Desarrollo y puesta en marcha de protocolos en materia de prevención del acoso sexual, por razón de sexo o laboral.
- Incorporación de la perspectiva de género en los protocolos de Prevención de Riesgos Laborales, con especial atención a las situaciones de embarazo.
- Desarrollo de acciones de comunicación, sensibilización y formación en materia de igualdad y conciliación.
- Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o laboral

### 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de Fundación Triángulo, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la Fundación, así como a todas las personas que contraigan una relación contractual con la misma.

### 5. FASES

Para llevar a cabo este proyecto de forma eficiente se definieron previamente las fases de trabajo que integran el mismo, junto con los objetivos a alcanzar y la forma de hacerlo.

#### Primera fase: Compromiso.

Se adquiere un compromiso por parte de Fundación Triángulo que se comunica a todos y cada una de las personas trabajadoras que la integran.

El compromiso conlleva la creación de una Comisión de Igualdad que vele por el cumplimiento del presente Plan.

#### Segunda fase: Diagnóstico.

Se realiza un pormenorizado diagnóstico cuantitativo y cualitativo de todas las materias que pueden tener incidencia en el alcance de la igualdad en la entidad. Supone recabar toda la información a través de diferentes métodos (convenio, organigrama, encuestas,



## COMISIÓN DE IGUALDAD

---

tablas, etc.) y analizar la información para poder formular las correspondientes propuestas.

### Tercera fase: Programación.

Se definen y planifican las medidas a implementar, temporalizando su ejecución y especificando los mecanismos de seguimientos.

La programación supone el diseño de las políticas de igualdad, ajustadas a la realidad de la Fundación, donde se señalan los objetivos a perseguir tras el diagnóstico de la misma. Será necesario, además, tener en cuenta los obstáculos que pueden impedir la implantación de las medidas propuestas, las personas destinatarias de las mismas, así como el impacto de género.

### Cuarta fase: Ejecución.

Atendiendo a la programación establecida, se ejecutarán las medidas correspondientes. Durante esta fase, se realizan informes periódicos de seguimiento que permitirán conocer los resultados e identificar los obstáculos que se pueden presentar durante la implantación de las acciones. Será imprescindible realizar el seguimiento de los resultados para poder valorar cada una de las acciones.

### Quinta fase: Evaluación.

Supone la evaluación de los objetivos establecidos, identificando, en su caso, las nuevas necesidades.

## 6. COMISIÓN DE IGUALDAD

Se crea una Comisión de Igualdad para la aprobación del Plan de Igualdad, su seguimiento y evaluación.

La finalidad que se persigue con la creación de una Comisión de Igualdad en Fundación Triángulo es la de dotar de transparencia todas y cada una de las actuaciones que por parte de la Organización se lleven a cabo tanto en el proceso de diseño e implantación del Plan de Igualdad, como posteriormente en las actividades de seguimiento y evaluación.



**Composición:** de carácter paritario, está formada por las personas siguientes:

- ❖ Yolanda Rodríguez Valentín. Miembro del Patronato.
- ❖ Raúl del Río González. Miembro del Patronato.
- ❖ Lidia Delgado Fernández. Electa por la plantilla.
- ❖ Manuel Torralbo Moreno. Electo por la plantilla.

**Funciones.**

- Velar para que en la Fundación se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la Fundación sobre el compromiso del Patronato para desarrollar un Plan de Igualdad, sensibilizándoles sobre su importancia y de la necesidad de que participen activamente en la fase de diagnóstico, elaboración y la puesta en marcha del Plan.
- Analizar el diagnóstico de situación de la fundación en materia de igualdad de oportunidades.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.
- Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Analizar las potenciales necesidades de incorporar enfoques adicionales que contemplen las discriminaciones no solo en base al sexo como categoría dicotómica, sino a todas las categorías existentes en base a las identidades de género, de expresión de género o de orientación sexual y de género.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

**Reuniones.**

La comisión tendrá al menos una reunión semestral ordinaria una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad, que podrá ser convocada por cualquiera de las partes.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

Se levantará Acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados.

#### **Sustituciones.**

Cabe la sustitución de cualquier persona que integre la Comisión de Igualdad en los siguientes casos:

- Tras sobrepasar del periodo de implementación del Plan de Igualdad.
- Por renuncia a la pertenencia a la Comisión.
- En caso de baja de larga duración del integrante, excedencia o cualquier otra situación similar, que impida el funcionamiento normal de la Comisión.

#### **7. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.**

El Plan de Igualdad de Fundación Triángulo, entrará en vigor el 27 de mayo de 2020 y tendrá un periodo de vigencia de 3 años.

Transcurrido el periodo de vigencia, la Comisión de Igualdad procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

#### **8. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO**

Hay que partir del concepto de igualdad de oportunidades. Éste se refiere a una forma de justicia social que promueve un sistema justo en el sentido de que todas las personas tienen las mismas opciones en el acceso al bienestar social, con los mismos derechos inherentes a ello.

En lo que respecta a este concepto en el ámbito de Fundación Triángulo, la igualdad de oportunidades tiene como fin sensibilizar y concienciar a la plantilla, a las Juntas Directivas Autonómicas y al Patronato; impulsando, por tanto, la igualdad de oportunidades dentro de la cultura fundacional y aplicando la transversalidad de la misma en el funcionamiento y desarrollo de las actividades de la fundación.





En definitiva, este principio encuentra su razón en la voluntad de Fundación Triángulo para implantar medidas que garanticen que el acceso, la promoción, la formación, conciliación, etc. son una realidad y no una simple declaración de intenciones.

Se realiza el presente Plan de Igualdad de forma voluntaria, pues Fundación Triángulo no está obligada por ley. Esta voluntariedad pone de manifiesto el alto compromiso de la organización con la Igualdad.

Por eso, Fundación Triángulo manifestó a toda la plantilla e integrantes de la misma su compromiso con la igualdad de oportunidades, rechazando posibles actos discriminatorios (**se integra como Anexo I a este Plan de Igualdad**). Se pone de manifiesto la concienciación de la Fundación de incorporar una cultura de igualdad y no discriminación.

Además, a fin de conocer la situación de Fundación Triángulo en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con enfoque de género, lo que implica tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en las diferentes políticas de Fundación Triángulo.

Para obtener conclusiones relativas al diagnóstico, que permitan conocer la situación de Fundación Triángulo, se ha realizado tanto una diagnosis cualitativa como cuantitativa, y se ha tenido en cuenta la opinión de las personas trabajadoras que han querido participar voluntariamente a través de un cuestionario anónimo.

**De ello ha derivado un INFORME DEL DIAGNOSTICO, que se integra como Anexo II.**

Dicho análisis, que no pretende ser exhaustivo, se ha efectuado en las siguientes áreas:

- ❖ Estructura Organizativa y plantilla.
- ❖ Cultura de la Fundación.
- ❖ Política de selección y promoción.
- ❖ Formación.
- ❖ Política salarial.
- ❖ Política de conciliación.
- ❖ Política de comunicación.
- ❖ Prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso laboral.
- ❖ Riesgos laborales y salud laboral.

De los diagnósticos cuantitativos y cualitativos que se han realizado deriva la siguiente situación en Fundación Triángulo:



En relación a la estructura organizativa y la plantilla.

Fundación Triángulo, por norma general, tiene mayor número de trabajadoras mujeres, que de trabajadores hombres. Si atendemos a los datos del último año, el 58.70% han sido mujeres y el 41.30% han sido hombres.

En cuanto al número de contratos de modalidad indefinida, destaca que dicho contrato ha sido de aplicación a 5 hombres, frente a 3 mujeres.

En cuanto a la distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico, se aprecia que la presencia de mujeres y hombres está bastante igualada en cada uno de los grupos profesionales que integran la fundación.

En cuanto a la distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo, se observa que hay cierta tendencia a un mayor número de mujeres trabajadoras con horario de media jornada y que, dentro de las jornadas partidas, la mayoría de las mujeres lo hacen de mañana, mientras que en el caso de trabajadores hombres, hay prácticamente los mismos en turno de mañana que en turno de tarde.

Respecto a las últimas contrataciones del último año, ha habido prácticamente las mismas incorporaciones de hombres y mujeres (10 mujeres y 9 hombres). Dicha circunstancia se mantiene también para las diferentes categorías.

Por último, en lo que respecta a las responsabilidades familiares, en Fundación Triángulo solo hay mujeres trabajadoras con hijos, pero ningún hombre. Además, la mayoría son menores de 6 años.

Cultura de la Fundación:

Destacan los valores en pro de la igualdad que tiene Fundación Triángulo, pues está activamente comprometida con los principios de la Igualdad Efectiva y No Discriminación por razón de género, edad, origen, clase, etnia, sexo, identidad de género, expresión de género, orientación sexual y discapacidad.

Realizan la valoración del trabajo por la consecución de objetivos, sin que entre en juego ningún aspecto personal. A Fundación Triángulo le importan las personas como tales y por su trabajo en la entidad, evitando de esta forma, cualquier tipo de discriminación entre las personas que integran la plantilla.

Especial importancia merece la realización de campañas para fomentar la igualdad de oportunidades de jóvenes del colectivo LGTB, campañas contra el lenguaje sexista y los micro-machismos.



Política de selección y promoción:

Se emplean diferentes vías para la publicación de ofertas de trabajo y suelen comunicarse de forma interna a la plantilla, si bien, no hay un procedimiento establecido para esto último.

Los perfiles requeridos para cada puesto son definidos de forma conjunta por un equipo de trabajo integrado por personas de dirección, personas trabajadoras y voluntarios que conocen las características y necesidades del puesto. La selección de la persona la realiza el personal de dirección del área con ayuda de otro personal de dicha área, aunque no cuentan con formación específica en procesos de selección igualitarios.

A pesar de contar con ideas para la promoción, no hay protocolo debidamente fijado y la plantilla no conoce cómo y cuándo puede tener lugar la misma. Así mismo, consideran que hay poca promoción en puestos de mayores responsabilidades.

Formación:

No existe un protocolo para que los trabajadores y trabajadoras de la fundación reciban formación. Actualmente, se detectan las necesidades de forma interna.

Como norma general, las formaciones que se ofrecen son voluntarias y tienen lugar dentro de la jornada de trabajo.

Política salarial:

En este eje queda de manifiesto que la política salarial es la misma para todas las personas trabajadoras, pues se sigue lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación.

Se integra perfectamente el principio de igualdad en lo que esto respecta y ningún trabajador cobra más o menos por su sexo o género.

Política de conciliación:

Se parte de la base de que hay medidas de conciliación habilitadas que la Fundación Triángulo pone a disposición de quienes lo necesiten, pero ha quedado de manifiesto que las personas trabajadoras desconocen algunas de las medidas de conciliación que hay habilitadas en la entidad.

Política de comunicación:

Actualmente los canales de comunicación interna son los mensajes en el correo de la nómina mensual, así como reuniones para dar a conocer la información o petición de

reuniones por parte de las personas trabajadoras, y fuera de esos supuestos no existe ningún otro canal de comunicación de la plantilla con la Fundación.

Prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso laboral.

Tras la diagnosis se puso de manifiesto la inexistencia de un Protocolo en este sentido, motivo por el cual se ha desarrollado, **integrándose en este Plan de Igualdad como Anexo III** y se dará a conocer a toda la plantilla.

Riesgos laborales y salud laboral:

No hay implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

Por último, en cuanto a las opiniones de la plantilla, consideran que, por lo general, el trato es igualitario. Entre las medidas que el Plan de Igualdad debe contener, la plantilla hacen referencia especialmente a la implantación de planes de promoción que garanticen la igualdad y posibiliten el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad y en la toma de decisiones.

También se considera necesario el proporcionar medidas de conciliación dirigidas a personas solteras y sin hijos o hijas a cargo y dar información a todas las personas sobre las medidas de conciliación que hay disponibles.

Otro punto que se considera importante es el relativo a la formación, es decir, que se dé a conocer la posibilidad de realizar formación y el catalogo disponible.

## 9. ACCIONES Y MEDIDAS A IMPLANTAR

Para poder conseguir y obtener una situación plena de igualdad en Fundación Triángulo, se van a poner en marcha una serie de acciones y medidas que se integran en todas y cada una de las áreas analizadas.

Las medidas se pondrán en marcha desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad y se irán constatando y asegurando a lo largo de toda la vigencia.



<b>Acción Nº:</b>	1
<b>Área de actuación:</b>	CULTURA DE LA FUNDACIÓN
<b>Acción:</b>	Difundir el Plan de Igualdad
<b>Fecha inicio:</b>	Junio 2020
<b>Fecha fin:</b>	Fin de vigencia

### Medidas

- Informar a la plantilla sobre la existencia del Plan de Igualdad y las acciones que lo componen.
- Realizar acciones anuales que sirvan de recordatorio de aquellas partes del Plan que se quieran refrescar.
- Respeto del lenguaje de género.

### Indicadores

Elaboración del documento informativo.  
Sondeo periódico de documentos y publicaciones.

### Colectivo destinatario

Toda la plantilla.

### Personal responsable

Comisión de Igualdad

### Mecanismos de difusión y comunicación.

Canales de comunicación internos, tríptico o documento similar que recoja las acciones a desarrollar en el Plan de Igualdad.



<b>Acción Nº:</b>	2
<b>Área de actuación:</b>	CULTURA DE LA FUNDACIÓN.
<b>Acción:</b>	Formar a la plantilla en sensibilización de género
<b>Fecha inicio:</b>	Julio 2020
<b>Fecha fin:</b>	Fin de vigencia

### Medidas

- La Comisión de Igualdad negociará el procedimiento más oportuno para que toda la plantilla pueda recibir formación relacionada con la sensibilización en materia de género.
- Sensibilizar sobre la importancia de cumplir con la política de igualdad en la Fundación.
- La Comisión elaborará un cuestionario cualitativo para medir el grado de mejora sobre los conceptos trabajados con la plantilla.

### Indicadores

Número de hombres y mujeres formadas.

Resultado y análisis del cuestionario cualitativo.

### Colectivo destinatario

Toda la plantilla

### Personal responsable

Comisión de Igualdad.

### Mecanismos de difusión y comunicación.

Canales de comunicación internos y externos (email, nube, tabloneros, newsletter, etc.).

Información a la plantilla a través de las personas que forman la Comisión de Igualdad.



<b>Acción Nº:</b>	3
<b>Área de actuación:</b>	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN
<b>Acción:</b>	Introducir el compromiso de Igualdad de Oportunidades en la relación con proveedores.
<b>Fecha inicio:</b>	Julio 2020
<b>Fecha fin:</b>	Fin de vigencia

**Medidas**

- Inclusión en el procedimiento de contratación de proveedores la exigencia de no disponer de resoluciones judiciales condenatorias con carácter de “firmes” en materia de legislación laboral que impliquen discriminación por razón de sexo.

**Indicadores**

Nº de declaraciones responsables recibidas de proveedores / nº de contrataciones de proveedores.

**Colectivo destinatario**

Proveedores

**Personal responsable**

Presidencia del Patronato

**Mecanismos de difusión y comunicación.**

Canales de comunicación internos y externos (email, nube, tablonos, newsletter, etc.).



<b>Acción Nº:</b>	4
<b>Área de actuación:</b>	POLÍTICA DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN
<b>Acción:</b>	Adecuar y homogeneizar los textos relativos a los puestos disponibles
<b>Fecha inicio:</b>	Julio 2020
<b>Fecha fin:</b>	Fin de vigencia

### Medidas

- Establecer un protocolo para revisar todas las ofertas de empleo que se publiquen para asegurar y mantener el lenguaje inclusivo y evitar que en las mismas se puedan recoger criterios de discriminación.
- Redactar el texto para incorporar en las ofertas, en el que se indique que la candidatura será atendida en base a los principios de igualdad de trato y oportunidades.

### Indicadores

Comprobar por la Comisión cuando realice el seguimiento que se han incorporado el texto y que se mantiene el lenguaje inclusivo.

### Colectivo destinatario

Personas candidatas.

### Personal responsable

Equipo de trabajo que se encargue de la redacción y publicación de ofertas y vacantes.

### Mecanismos de difusión y comunicación.

Información a la plantilla de la ejecución de acción y a todas las personas encargadas de redactar las ofertas de trabajo disponibles.



<b>Acción Nº:</b>	5
<b>Área de actuación:</b>	POLÍTICA DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN
<b>Acción:</b>	Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en los puestos y funciones
<b>Fecha inicio:</b>	Julio 2020
<b>Fecha fin:</b>	Fin de vigencia

#### Medidas

- Asegurar que en todos los ámbitos de la Fundación hay una presencia equilibrada de hombres y mujeres.
- Ante nuevas ofertas de empleo, no cerrar el proceso de selección hasta que haya al menos una persona de cada sexo en la última fase.
- Establecimiento de acuerdos de colaboración con Universidades y otros centros de formación profesional, centros de orientación y organizaciones que promuevan la igualdad de oportunidades.

#### Indicadores

Número de hombres y mujeres que presentan candidatura y resultado final de la selección, identificando los descartes en cada fase, por puesto de trabajo.

Número de mujeres y hombres distribuidos por cada departamento o categoría de funciones.

#### Colectivo destinatario

Personal interno y externo.

#### Personal responsable

Equipo de trabajo que se encargue de las entrevistas y selección del personal.

#### Mecanismos de difusión y comunicación.

Canales de comunicación internos y externos dirigidos a los equipos de trabajo que participen en la selección de personal y al resto de plantilla para su información.



--

<b>Acción Nº:</b>	6		
<b>Área de actuación:</b>	POLÍTICA DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN		
<b>Acción:</b>	Caracterización de la política de promoción.		
<b>Fecha inicio:</b>	Julio 2020	<b>Fecha fin:</b>	Fin de vigencia

<b>Medidas</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar que en las promociones de libre designación solo se tendrán en cuenta criterios de mérito y capacidad, asegurando que en todos los procesos se tienen en cuenta los criterios de equilibrio entre personas de distinto sexo y que los resultados acercan la situación previa a la paridad en cada una de las categorías/grupos profesionales.</li> <li>- Evitar que pueda tener lugar una situación de techo de cristal.</li> <li>- Publicar las promociones e informar a todo el personal, con independencia de su sexo y situación familiar, asegurando que toda persona vinculada a la Fundación conozca los procesos en tiempo y forma.</li> <li>- Ante la igualdad curricular, se optará por preferencia en la promoción, del género menos representado en la categoría/grupo profesional a promocionar.</li> </ul>	
<b>Indicadores</b>	
Las vacantes publicadas.	
Número de personas que se han presentado las promociones y las incorporadas desagregadas por sexo y categoría.	
<b>Colectivo destinatario</b>	
Toda la plantilla y futuro personal.	
<b>Personal responsable</b>	
Equipo de trabajo que decida sobre la promoción.	
<b>Mecanismos de difusión y comunicación.</b>	

Canales de comunicación internos y externos (email, nube, tabloneros, newsletter, etc.).

Información a la plantilla a través de las personas que forman la Comisión de Igualdad.

Acción Nº:

Área de actuación: POLÍTICA DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN

Acción: Desarrollo planes de carrera

Fecha inicio: Julio 2020 Fecha fin: Fin de vigencia

### Medidas

- Definir un Plan de Carrera profesional que tenga en cuenta la promoción vertical y horizontal.
- Informar a toda la plantilla del Plan de Carrera que se aplica en Fundación Triángulo.
- Facilitar a todas las categorías profesionales el acceso a la formación para aumentar las posibilidades de promocionar.
- Identificar las barreras que tienen las mujeres para acceder a puestos de mayor responsabilidad y establecer mecanismos para su incorporación.

### Indicadores

Evidencias de las comunicaciones realizadas.

Número de acciones formativas por categoría profesional, que ayuden a la posibilidad de promocionar.

Informe relativo a las barreras de las mujeres.

### Colectivo destinatario

Toda la plantilla

### Personal responsable

Comisión de Igualdad

Patronato

### Mecanismos de difusión y comunicación.



Canales de comunicación internos y externos (email, nube, tabloneros, newsletter, etc.).

Información a la plantilla a través de las personas que forman la Comisión de Igualdad.

<b>Acción Nº:</b>	8		
<b>Área de actuación:</b>	FORMACIÓN		
<b>Acción:</b>	Acceso a la formación		
<b>Fecha inicio:</b>	Julio 2020	<b>Fecha fin:</b>	Fin de vigencia

**Medidas**

- Realización de un estudio de las necesidades formativas de toda la plantilla.
- Dar a conocer los planes de formación a toda la plantilla, asegurando que aquellas personas que se encuentren en situación de contrato fijo discontinuo, reducción de jornada, contrato a tiempo parcial u otra circunstancia atípica puedan acceder a la dicha formación.
- Identificación de perfiles internos y oferta interna.
- Creación de un Protocolo de Comunicación de las posibles formaciones disponibles, para asegurar que llegue a toda la plantilla.
- Creación de un canal para sugerencias de formación por parte de la plantilla.

**Indicadores**

- Creación de protocolo y difusión.
- Creación de canal para sugerencias de formaciones.
- Puestos identificados.

**Colectivo destinatario**

Toda la plantilla y futuro personal.

**Personal responsable**

Comisión de Igualdad.

**Mecanismos de difusión y comunicación.**





Canales de comunicación internos y externos (email, nube, tablonos, newsletter, etc.).

Información a la plantilla a través de las personas que forman la Comisión de Igualdad.

**Acción Nº:** 9

**Área de actuación:** FORMACIÓN

**Acción:** Homogeneizar los horarios de formación

**Fecha inicio:** Junio 2020 **Fecha fin:** Fin de vigencia

**Medidas**

- Impartir la formación obligatoria dentro de la jornada laboral siempre que las características de la acción formativa y las necesidades lo permitan.

**Indicadores**

Número total de acciones formativas de carácter obligatorio impartidas.

Número de acciones formativas de carácter obligatorio impartidas dentro del horario de la jornada laboral.

**Colectivo destinatario**

Toda la plantilla.

**Personal responsable**

Patronato.

**Mecanismos de difusión y comunicación.**

Canales de comunicación internos y externos (email, nube, tablonos, newsletter, etc.).

Información a la plantilla a través de las personas que forman la Comisión de Igualdad.



<b>Acción Nº:</b>	10		
<b>Área de actuación:</b>	POLÍTICA DE CONCILIACIÓN		
<b>Acción:</b>	Información y difusión sobre derechos de conciliación		
<b>Fecha inicio:</b>	Julio 2020	<b>Fecha fin:</b>	Fin de vigencia

#### Medidas

- Recopilar los derechos en materia de conciliación recogidos en la legislación vigente, en el convenio colectivo y las establecidas de forma propia por la Fundación, para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con el fin de elaborar un documento informativo para toda la plantilla.
- Diseñar el procedimiento de difusión de dicha información.
- Realizar acciones informativas y de sensibilización dirigidas a los hombres sobre los permisos relacionados con la conciliación para visualizar e incentivar su uso entre la plantilla masculina.

#### Indicadores

Número de personas (segregadas por sexos) informadas y número de personas que conocen sus derechos.

Análisis cuantitativo del uso de los diversos derechos de conciliación.

#### Colectivo destinatario

Toda la plantilla y futuro personal.

#### Personal responsable

Comisión de Igualdad

#### Mecanismos de difusión y comunicación.

Canales de comunicación internos y externos (email, nube, tablonas, newsletter, etc.).

Información a la plantilla a través de las personas que forman la Comisión de Igualdad.

Acción Nº: 11

Área de actuación: POLÍTICA DE CONCILIACIÓN

Acción: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Fecha inicio: Julio 2020 Fecha fin: Fin de vigencia

#### Medidas

- Previa petición del trabajador o trabajadora se valorará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo (menores y familiares).
- No establecer reuniones en tiempos límites de descanso, en horas cercanas a la finalización de la jornada o fuera de la misma. Si no fuera posible, habrá que avisar con la debida antelación permitiendo garantizar la conciliación de las personas afectadas.
- Se facilitará el tiempo necesario, en la medida de lo posible, a aquellas personas que estén en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
- Adaptación de jornada y vacaciones: en el caso de que por una carga de trabajo extraordinaria sea necesario el cambio de fechas solicitadas por antelación para el disfrute de las vacaciones, se intentará resolver con las personas afectadas y la Comisión de Igualdad propondrá soluciones con criterios de igualdad y conciliación.
- Mantener la opción de teletrabajo y fomentarla, para cuando sea posible.
- Realización de cuestionarios anuales de detección de necesidades de conciliación entre la plantilla de la Fundación.

#### Indicadores

Establecer registro segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la fundación.

#### Colectivo destinatario





COMISIÓN DE IGUALDAD

Toda la plantilla y futuro personal.

**Personal responsable**

Comisión de Igualdad

**Mecanismos de difusión y comunicación.**

Canales de comunicación internos y externos (email, nube, tablonos, newsletter, etc.).

Información a la plantilla a través de las personas que forman la Comisión de Igualdad.

Acción Nº: 12

Área de actuación: POLÍTICA DE CONCILIACIÓN

Acción: Establecer medidas orientadas a la gestión de la diversidad

Fecha inicio: Julio 2020 Fecha fin: Fin de vigencia

**Medidas**

- Posibilitar medidas que permitan conciliar la organización de la fundación con el disfrute de celebraciones a las personas que profesan diversas religiones.
- Posibilitar a las personas trabajadoras no comunitarias, la oportunidad de disfrutar sus vacaciones en un solo periodo, a fin de facilitar desplazamientos al extranjero, previa conveniente justificación de dicho viaje. Así como establecer un periodo de vacaciones comunes para un descanso de calidad de toda la plantilla.

**Indicadores**

Número de trabajadoras y trabajadores de origen no comunitario que han disfrutado sus vacaciones en un solo periodo.

**Colectivo destinatario**

Toda la plantilla.

**Personal responsable**

Patronato

**Mecanismos de difusión y comunicación.**



Canales de comunicación internos y externos (email, nube, tabloneros, newsletter, etc.).

Información a la plantilla a través de las personas que forman la Comisión de Igualdad.

<b>Acción Nº:</b>	13
<b>Área de actuación:</b>	POLÍTICA DE COMUNICACIÓN
<b>Acción:</b>	Facilitación de comunicación
<b>Fecha inicio:</b>	Julio 2020
<b>Fecha fin:</b>	Fin de vigencia

<b>Medidas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación de un mecanismo o medio para que todas las trabajadoras y trabajadores puedan transmitir ideas, inquietudes, solicitar información relativa al Plan de Igualdad, etc.</li> <li>- Posterior difusión del mecanismo a toda la plantilla.</li> </ul>
<b>Indicadores</b>
<p>Creación y difusión del medio.</p> <p>Número de solicitudes recibidas.</p>
<b>Colectivo destinatario</b>
Toda la plantilla y futuro personal.
<b>Personal responsable</b>
Comisión de Igualdad
<b>Mecanismos de difusión y comunicación.</b>



Canales de comunicación internos y externos (email, nube, tablonos, newsletter, etc.).

Información a la plantilla a través de las personas que forman la Comisión de Igualdad.

<b>Acción Nº:</b>	14
<b>Área de actuación:</b>	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y DEL ACOSO LABORAL.
<b>Acción:</b>	Difusión del Protocolo de Prevención y Actuación para casos de acoso sexual, por razón de sexo y laboral.
<b>Fecha inicio:</b>	Junio 2020
<b>Fecha fin:</b>	Fin de vigencia

### Medidas

- Difundir el Protocolo a toda la plantilla para que sepan cómo actuar ante situaciones de acoso.
- Elegir el método que se considere más eficaz y fijar un método de contacto directo para tales casos.
- Se realizarán recordatorios de la existencia del Protocolo cada 6 meses en el primer año, y posteriormente se enviará un recordatorio con carácter anual.
- Paquete informativo entregado a las nuevas incorporaciones.
- Realización de evaluaciones periódicas a través de encuestas de clima laboral y/o entrevistas de seguimiento.

### Indicadores

Número de personas (segregadas por sexos) que conocen la existencia del Protocolo contra el Acoso.

Registro de las informaciones proporcionadas.

Análisis de las evaluaciones periódicas.

### Colectivo destinatario

Toda la plantilla.



<b>Personal responsable</b>
Comisión de Igualdad
<b>Mecanismos de difusión y comunicación.</b>
Canales de comunicación internos y externos (email, nube, tabloneros, newsletter, etc.).
Información a la plantilla a través de las personas que forman la Comisión de Igualdad.

<b>Acción Nº:</b>	15		
<b>Área de actuación:</b>	RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL		
<b>Acción:</b>	Análisis de riesgos laborales dirigido a mujeres embarazadas		
<b>Fecha inicio:</b>	Julio 2020	<b>Fecha fin:</b>	Fin de vigencia

<b>Medidas</b>
- Entrega de una guía orientada a mujeres embarazadas y en periodo de lactancia a todas aquellas trabajadoras que vayan a encontrarse en tal situación.
<b>Indicadores</b>
Número de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
Número de guías entregadas.
<b>Colectivo destinatario</b>
Mujeres trabajadoras embarazadas y/o en situación de lactancia.
<b>Personal responsable</b>
Comisión de Igualdad.
<b>Mecanismos de difusión y comunicación.</b>
Canales de comunicación internos y externos (entrega por email, en mano, etc.).



## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del presente Plan de Igualdad son aspectos fundamentales, tanto para garantizar su cumplimiento como para flexibilizar su contenido con la finalidad de que se pueda ir adaptando a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización y también en las sucesivas revisiones que se realicen.

En la metodología de evaluación se tendrán en cuenta los resultados de las medidas.

Naturalmente, en el caso de que la implantación del plan de igualdad haya tenido éxito, se plantearán nuevos objetivos y actuaciones de cara al futuro. Y, en caso de no haber alcanzado los objetivos propuestos, el seguimiento y la evaluación servirán para volver a enfocar tales objetivos y las actuaciones correspondiente, o bien definir nuevas estrategias para implantar las acciones y lograr así los objetivos planificados.

Es posible que, tras el seguimiento y la evaluación, se incorporen nuevas medidas que conduzcan a la corrección de las dificultades que durante todo el proceso vayan surgiendo, así como identificar nuevas necesidades de análisis o para modificar el curso de las acciones ya iniciadas.

La utilidad de esta fase del Plan de igualdad adquiere todo su sentido en la medida en que servirá para tomar decisiones concretas que permitan configurar estrategias y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas.

Es necesario que el equipo de la comisión de igualdad sea responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Las funciones de la Comisión de Igualdad en la fase de seguimiento:

- Reunirse cada seis meses y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias.
- Recoger sugerencias y quejas de las personas que integran la plantilla, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

En cuanto a la evaluación del Plan de Igualdad, ésta tendrá lugar en el último trimestre del último año de vigencia del Plan y se contarán con los instrumentos de seguimiento realizados hasta la fecha, así como cualquier otra documentación que la Comisión considere necesaria para la realización de la evaluación.

Además, durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad, éste se comunicará a todos los integrantes de Fundación Triángulo la obligación de respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo y deberán cumplir con lo contenido en este documento. Cualquier circunstancia de la que tengan conocimiento y que atente con este principio deberán comunicarla inmediatamente a cualquier miembro de la Comisión, que convocará al resto de los integrantes para una reunión.



**Por la igualdad social de lesbianas,  
gais, bisexuales y transexuales**



**FUNDACIÓN TRIÁNGULO**  
Andalucía · Canarias · Castilla La-Mancha · Castilla y León · Extremadura · Madrid

## ANEXO I

# Compromiso de Fundación Triángulo para la elaboración de un Plan de Igualdad.



---

**ANEXO II**

**Informe derivado del Diagnóstico**



## **PATRONATO**

---

### **COMUNICACIÓN DE FUNDACIÓN TRIÁNGULO SOBRE EL COMPROMISO EN LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD.**

En Fundación Triángulo hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge por diferentes instituciones de orden mundial como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad que pretendemos impulsar desde Fundación Triángulo tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley. El artículo 45.1 de la LOI obliga a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en nuestro Plan de Negocio, siendo un principio fundamental de la gestión de los recursos humanos.

Fundación Triángulo, por tanto, muestra su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de tratos de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la fundación, estableciendo la igualdad entre hombres y mujeres como principio básico y estratégico de nuestra política interna y externa.

Abordamos, por tanto, todas las áreas de la gestión de personas, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral y la conciliación.

El compromiso de Fundación Triángulo con este objetivo y la implicación de todas y cada una de las personas que la conforman es verdadero, poniendo todo su desempeño y actitud positiva en esta tarea que debe ser una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea una herramienta efectiva de mejora del clima social en la organización, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.



## **PATRONATO**

---

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un pormenorizado diagnóstico de situación y posición de mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir una igualdad real supone no solo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

Para lo anterior, está previsto que realicemos la constitución del Comité de Igualdad, para lo cual, os instamos a que seáis parte activa de la misma y os involucréis en todo el proceso de elaboración.

Afrontamos la implantación de un Plan de Igualdad como modernización de nuestro sistema, con el fin de liberar a esta organización de cualquier tipo de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Quedando a vuestra disposición,

En Sevilla, a 30 de abril de 2020.

Fdo: Raúl del Río González  
Secretario  
Fundación Triángulo



## INFORME DERIVADO DEL DIAGNOSTICO

**Entidad:** FUNDACION TRIANGULO

**Fecha:** 12 de mayo de 2020.

El Informe de Diagnostico constituye el documento base del trabajo para realizar el Plan de Igualdad. Tal y como se ha señalado, se trata de un análisis desde la perspectiva de género, que supone un debate interno, y finalmente, la formulación de las propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

### 1.FICHA TÉCNICA

**Nombre o razón social:** FUNDACIÓN TRIÁNGULO -Entidad social no gubernamental y sin ánimo de lucro.

**Actividad:** lucha por la consecución del objetivo de reducir las condiciones de discriminación que tienen las personas LGBTI o cualquier persona que fuera discriminada por razón de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

**Dirección:** C/ Yuste, 9 B – 41002 Sevilla

**Teléfono:** 954218082

**Página web:** <https://fundaciontriangulo.org/>

### 2.CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES

FUNDACIÓN TRIÁNGULO POR LA IGUALDAD DE LESBIANAS, GAIS, BISEXUALES Y PERSONAS TRANS es una entidad social no gubernamental y sin ánimo de lucro cuyo objetivo es reducir las condiciones de discriminación que tienen las personas LGBTI o cualquier persona que pueda ser discriminada por razón de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Sus pilares son el respeto, la tolerancia, es esfuerzo, la meritocracia, la confianza y la motivación.

En las actividades de Fundación Triángulo, destacan las siguientes:

1. Creación de servicios de información y atención jurídica, psicológica, sanitaria y sexológica.
2. Creación de servicios sociales, que ayudan a la vinculación con la estructura social y a construir referentes positivos, de igualdad, protección e inclusión social.



3. Realización de acciones educativas que fomenten la integración social, familiar y jurídica.
4. Realización de asesoramiento, acciones de sensibilización, creación de servicios específicos a las familias.
5. Promoción de la defensa, acceso y atención de las personas sin la nacionalidad española.
6. La atención especializada a personas con discriminaciones múltiples: etnia, origen, religión, ideología, género o cualquier otra circunstancia además de su orientación sexual o identidad de género.
7. Participación u organización de eventos culturales o de ocio que tengan por objetivo visibilizar positivamente la orientación sexual e identidad de género.
8. La investigación y publicación de informes o propuestas de trabajo ya sea de análisis de la realidad, como de propuestas de mejora para la sociedad y para las instituciones.
9. Acciones de formación y sensibilización sobre educación para el desarrollo y ciudadanía global a partir de la experiencia generada en los proyectos de cooperación u otras acciones.
10. La promoción y defensa de los Derechos Humanos y acciones de incidencia social y política tanto en España como fuera.
11. Apoyo a personas trabajadoras del sexo, a personas consumidoras de drogas, inmigrantes y otras poblaciones en situación de vulnerabilidad
12. Acciones contra las diferentes formas de violencia en nuestra sociedad con especial atención al acoso.

Debido a su implementación en el ámbito social, para la consecución de sus fines, Fundación Triángulo cuenta y pone a disposición de los usuarios, de muy diversos métodos de comunicación, tales como:

- Redes sociales, página web y aplicaciones para telefonía móvil.
- Teléfono, Chats, Correo-e y otros medios de comunicación personal.
- Exposiciones, Revistas y publicaciones irregulares.
- Seminarios, Charlas, Jornadas, Conferencias y otros espacios públicos de formación, dialogo y sensibilización.
- Artículos, entrevistas y otras muestras de expresión en los medios de comunicación clásicos.

En cuanto al número de personas trabajadoras y el resto de datos relativos a la plantilla, con el fin de reflejar una situación más real, se ha tenido en cuenta el total que ha habido en la entidad a lo largo del último año.

En este sentido, el número de personas trabajadoras que ha tenido Fundación Triángulo durante el último año, ha sido de 46.



No obstante, el número habitual de personas trabajadoras que hay en cada momento suele ser alrededor de 30, teniendo en cuenta el personal de todas las Comunidades Autónomas.

Fundación Triángulo fue creada el 9 de febrero de 1996, y desde entonces no ha hecho más que afianzar su labor en aras a ayudar al desarrollo personal, profesional, social, político y cultural de todas las personas.

Fundación Triángulo aboga por la igualdad de las personas independientemente de su sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Aboga, en definitiva, por la igualdad en todos sus sentidos.

### 3. ANÁLISIS

De los diagnósticos cuantitativos y cualitativos que se han realizado deriva la siguiente situación en Fundación Triángulo:

- PLANTILLA.

Tras la diagnosis cuantitativa, se pone de evidencia que en Fundación Triángulo hay mayor número de trabajadoras mujeres, que de trabajadores hombres. Si atendemos a los datos del último año, estos son los datos:

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	27	58,70%	19	41,30%	46

No obstante, si se atiende al número de contratos de modalidad indefinida, son más los trabajadores hombres los que tienen este tipo de contrato, aunque la diferencia es muy leve.

Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	3	37,50%	5	62,50%	8

En cuanto a la distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico, se aprecia que la presencia de mujeres y hombres está bastante igualada en cada uno de los departamentos.



Igual ocurre con las bandas salariales, puesto que el porcentaje es muy similar (teniendo en cuenta, no obstante, que hay mayor número de mujeres trabajadoras que hombres).

En cuanto a la distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo, se observa que hay cierta tendencia a un mayor número de mujeres trabajadoras con horario de media jornada.

Además, se observa que, dentro de las jornadas partidas, la mayoría de las mujeres lo hacen de mañana, mientras que en el caso de trabajadores hombres, hay prácticamente los mismos en turno de mañana que en turno de tarde.

Tabla 19: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	1	20,00%	4	80,00%	5
De 20 a 35 horas	10	76,92%	3	23,08%	13
De 36 a 39 horas	2	66,67%	1	33,33%	3
40 horas	14	56,00%	11	44,00%	25
Más de 40 horas	0		0		0
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>58,70%</b>	<b>19</b>	<b>41,30%</b>	<b>46</b>

Tabla 20: Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

Distribución de la plantilla por turnos de trabajo					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Mañana	14	66,67%	7	33,33%	21
Mixto	10	62,50%	6	37,50%	16
Tarde	3	33,33%	6	66,67%	9
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>58,70%</b>	<b>19</b>	<b>41,30%</b>	<b>46</b>

Respecto a las últimas incorporaciones, ha habido las mismas incorporaciones de hombres y mujeres en el último año para cada una de las categorías existentes en Fundación Triángulo.



Incorporaciones último año categorías profesionales				
Denominación categorías	Mujeres %	Hombres %	Total	
0	0	0	0	0
1	5 55,56%	4 44,44%	9	
2	4 57,14%	3 42,86%	7	
3	1 33,33%	2 66,67%	3	
4	0	0	0	
<b>TOTAL</b>	<b>10 52,63%</b>	<b>9 47,37%</b>	<b>19</b>	

Por último, en lo que respecta a las responsabilidades familiares, en Fundación Triángulo solo hay mujeres trabajadoras con hijos, pero ningún hombre. Además, la mayoría son menores de 6 años.

Responsabilidades familiares: n° de hijas/os			
N° de hijas/os	Mujeres	% Hombres	% Total
0	22	19	41
1	3	0	3
2	2	0	2
3 ó más	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>46</b>

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os			
Bandas de edad	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 3 años	3	0	3
Entre 3 y 6 años	3	0	3
Entre 7 y 14 años	0	0	0
15 o más años	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>

**Nota:** En Fundación Triángulo no hay representación legal de los trabajadores y trabajadoras: cada persona decidió representarse a sí misma.

✓ CULTURA DE LA FUNDACIÓN.

Entrando en los aspectos cualitativos, en lo que respecta a la cultura de la fundación, ésta tiene unos valores y creencias muy marcados:

- Vocación igualitarista.
- Defensa de la Igualdad social para todos/as.
- Defensa del derecho a la libre expresión y al reconocimiento de la identidad de género que sienta cada persona.



- d) Oposición a la utilización y almacenamiento de datos personales de los/las ciudadanos/as y a cualquier intento de imponer a nadie cuál ha de ser su proceso de apertura hacia la sociedad.
- e) Colaboración con otros movimientos sociales.
- f) Solidaridad.
- g) Respeto a la Constitución española, con compromiso y esfuerzo de mejora y progreso de la sociedad hacia una sociedad más justa.
- h) Firme partidaria del voluntariado.
- i) Trabajo por el derecho a la salud, luchando contra el sida y contra cualquier discriminación a causa de éste.
- j) Defensa de la paz, la tolerancia, los Derechos Humanos, la integración social, el respeto a las diferencias individuales y las conquistas sociales de nuestra sociedad.
- k) El trato igualitario entre los sexos.

Fundación Triángulo está comprometida con los principios de la Igualdad Efectiva y No Discriminación por razón de sexo, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, edad, origen, clase, etnia y discapacidad.

La entidad tiene una vocación ambientalista e intenta implementar las recomendaciones para una mejor gestión ambiental de la entidad. El objetivo general en este aspecto es el uso sostenible de la energía y de los materiales necesarios para el desarrollo de la actividad.

El lenguaje utilizado por la entidad es un lenguaje de inspiración feminista e igualitarista en cuanto a las personas LGBTI por lo que se intenta ser no sexista, y fomentar con el mismo la integración de todas las realidades sociales y con perspectiva de identidad de género.

En cuanto a la toma de decisiones, Fundación Triángulo, opta por la realización del trabajo y la consecución de objetivos. Esto sirve para valorar a las personas por dichos objetivos, su alcance y cumplimiento, así como por la aptitud y actitud ante los equipos con los que trabajan.

Con eso se pone de manifiesto que a Fundación Triángulo le importan las personas como tales y por su trabajo en la entidad, evitando de esta forma, cualquier tipo de discriminación entre las personas que integran la plantilla.

Por último, en lo que respecta a la Política Social, Fundación Triángulo, intenta integrar en la entidad a personas con discapacidad, así como a personas inmigrantes y jóvenes.

Destaca también la realización de campañas para fomentar la igualdad de oportunidades de jóvenes del colectivo LGTB, campañas contra el lenguaje sexista y los micro-machismos.



#### ✓ POLÍTICA DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN.

Actualmente la selección de personal se hace por diferentes vías, tales como la vía de oferta pública a través de portales; la contratación directa de personas en prácticas; o la contratación directa de personas voluntarias.

Las vacantes disponibles suelen comunicarse de forma interna a través de correo electrónico y también se publican en redes sociales.

Los perfiles requeridos para cada puesto son definidos de forma conjunta por un equipo de trabajo integrado por personas de dirección, personas trabajadoras y voluntarios que conocen las características y necesidades del puesto. La selección de la persona la realiza el personal de dirección del área con ayuda del personal de dicha área.

No obstante, la última decisión sobre la incorporación al puesto de trabajo la toma la dirección autonómica, si la persona trabajadora es contratada a cargo de presupuestos autonómicos, o el patronato, si la persona trabajadora es contratada con cargo a presupuestos estatales.

En lo que respecta a la promoción en Fundación Triángulo, la misma tiene lugar en función de los resultados y objetivos cumplidos por la persona trabajadora, teniendo en cuenta también la capacidad de asunción de responsabilidades, la formación para el nuevo puesto, la capacidad para la resolución de problemas y la actitud frente al trabajo en equipo y el resto de compañeros.

No obstante, durante el último año y tras la aplicación del nuevo Convenio Colectivo, se ha establecido una base diagnóstica por la que se podrá comparar en años sucesivos la promoción.

Por otro lado, la entidad no cuenta con un plan de carrera debidamente implementado.

#### ✓ FORMACION.

Las necesidades de formación para la plantilla se detectan a través de reuniones de coordinación, difundiendo las ofertas de formación, en su caso, mediante el ofrecimiento directo a aquellas personas trabajadoras que las puedan necesitar.

Con carácter general, la formación tiene carácter voluntario y suele darse en el lugar de trabajo y dentro de la jornada laboral.



En caso de que los cursos o la formación tengan lugar fuera del horario de trabajo, no siempre se ofrecen facilidades o compensaciones para quienes asisten a los mismos.

Resulta relevante el hecho de que, generalmente, no se conceden ayudas al personal para la formación externa.

No obstante, sí que se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, toda vez que Fundación Triángulo es una entidad basada en el enfoque de género.

A pesar de lo anterior, destaca la inexistencia de formaciones durante el último año para las personas trabajadoras que integran la plantilla de Fundación Triángulo, más allá de formaciones internas orientadas a las nuevas contrataciones y relativas a las actividades de continuidad de la Fundación.

#### ✓ POLÍTICA SALARIAL.

La Política Salarial de Fundación Triángulo sigue los criterios establecidos en el Convenio Colectivo de las entidades de Acción Social.

En este sentido, y de acuerdo con el Convenio referenciado, hay 4 grupos en Fundación Triángulo y a cada uno de ellos se aplica el salario que se define, con independencia del sexo de la persona trabajadora.

- Grupo 0: Gerencia.
- Grupo 1: Tareas de nivel formativo universitario o por su grado de experiencia profesional sea suficiente para tareas complejas, de alto grado profesional y con capacidad de coordinar las tareas y responsabilidades de otros grupos inferiores, así como de la toma de decisiones complejas. En este grupo están Psicología, Educación Social, Trabajo Social, Abogados, otros licenciados o con grado universitario y Directivos asalariados.
- Grupo 2: Tareas de nivel formativo medio, habitualmente de formación procedente de grados medios de formación profesional como Integración Social, administrativos/as, promotores/as culturales, técnicos/as de proyectos. Tiene un grado de responsabilidad medio, deben tomar decisiones circunscritas a los programas y proyectos en los que están trabajando con supervisión del grupo 1 pero con alto grado de autonomía y capacidad de decisión.
- Grupo 3: Tareas repetitivas, pero con formación previa y con alta supervisión del grupo 1 y 2. Tiene una capacidad de autonomía restringida, pero con capacidad propositiva de mejoras e innovar nuevas formas de ejecutar las acciones que tienen encomendadas. Destacan en este grupo las personas que realizan pruebas rápidas de forma habitual, realizan talleres repetitivos en centros educativos, auxiliares administrativos o tareas logísticas formadas.
- Grupo 4: No requieren formación y sus tareas son repetitivas y supervisadas. Tareas: Transporte, limpieza, seguridad, mantenimiento...



Los complementos salariales que se aplican, también son los establecidos en el Convenio:

- De experiencia: aplicado a las personas con más de 3 años de antigüedad.
- De responsabilidad: para las personas con un grado de responsabilidad extraordinario. Si además esta es la persona con más responsabilidad dentro de las personas trabajadoras con el complemento de responsabilidad se complementará además con el complemento personal.
- De Coordinación: para las personas con responsabilidad de coordinar equipos y según el número de personas trabajadoras coordinadas.
- De destino: Este se aplica para personas que deben vivir fuera de su lugar habitual. Se aplica para las personas desplazadas fuera de España.

En función de lo anterior, respecto a la Política Salarial se concluye que se sigue lo establecido en el Convenio Colectivo que es de aplicación, y se integra perfectamente el principio de igualdad en todos los sentidos para toda la plantilla.

#### ✓ POLÍTICA DE CONCILIACIÓN.

Hay que partir de la base, de que únicamente hay mujeres trabajadoras que tienen hijos en Fundación Triángulo. No hay hombres que trabajen en la entidad que tengan hijos.

En este sentido, a las madres trabajadoras se les habilitan mecanismos que contribuyan a la conciliación del trabajo con la vida familiar, tales como flexibilidad de horarios y jornada coincidente con el horario escolar, aunque sería interesante que estas medidas queden reflejadas en un Protocolo.

Fuera de este supuesto, para todas las personas trabajadoras, se puede habilitar el mecanismo de teletrabajo con el fin de favorecer a la conciliación de la vida personal y laboral.

#### ✓ POLÍTICA DE COMUNICACIÓN.

De la diagnosis resulta que los canales de comunicación interna que se usan en la Fundación son el correo, los mensajes en el correo electrónico de la nómina mensual, así como reuniones para dar a conocer la información y reuniones para dar a conocer la información o petición de reuniones por parte de las personas trabajadoras.

También destaca que no se han realizado campañas estructuradas de sensibilización, sino que han tenido lugar de manera más informal.

#### ✓ PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL



Fundación Triángulo no cuenta con un Protocolo de Prevención del acoso, y no ha realizado ningún estudio para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual.

✓ RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

No hay implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

**Percepciones de las personas trabajadoras:**

Junto al diagnóstico cuantitativo y cualitativo, se procedió a pasar una breve encuesta de carácter voluntario a la plantilla para conocer su percepción, opinión, y saber qué actuaciones consideran oportunas en la Fundación en aras a garantizar la igualdad.

De dicha encuesta, que garantiza el anonimato de las respuestas y que ha tenido una participación del 88 %, han resultado las siguientes conclusiones:

- ✓ La mayoría de las personas trabajadoras que han participado en la encuesta consideran que se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la entidad y que tienen las mismas posibilidades de acceso en el empleo.  
Así mismo, la mayoría considera necesario la implantación de un Plan de Igualdad.
- ✓ En cuanto a la Política salarial, se considera, en mayoría, que es igualitaria entre hombres y mujeres.
- ✓ Hay mayor desacuerdo en el acceso a la formación, la promoción en la entidad y la conciliación de la vida personal, no obstante, la mayoría consideran que la situación es igualitaria entre ambos sexos.
- ✓ Destaca que no todas las personas trabajadoras conocen todas las medidas de conciliación disponibles en la entidad.

Entre las medidas que el Plan de Igualdad debe contener, las personas trabajadoras hacen referencia especialmente a la implantación de planes de promoción que garanticen la igualdad y posibiliten el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad, así como al Patronato y en la toma de decisiones.

También se considera necesario el proporcionar medidas de conciliación dirigidas a personas solteras y sin hijos o hijas a cargo y dar información a todas las personas sobre las medidas de conciliación que hay disponibles.

Otro punto que se considera importante es el relativo a la formación, es decir, que se dé a conocer la posibilidad de realizar formación y el catalogo disponible.



Así mismo, se echa en falta la existencia de un Protocolo contra el Acoso.

#### 4. PROPUESTAS DE MEJORA

Algunas medidas dirigidas a la mejora y otras dirigidas al mantenimiento de las actuales condiciones.

Las acciones a mejorar, las cuales se desarrollarán en su correspondiente ficha, son las siguientes:

- Difundir el Plan de Igualdad.
- Formar a la plantilla en sensibilización de género.
- Introducir el compromiso de Igualdad de Oportunidades en la relación con proveedores.
- Adecuar y homogeneizar los textos relativos a las vacantes y puestos disponibles en la Organización.
- Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en los puestos y funciones.
- Caracterización de la Política de Promoción.
- Desarrollo de Planes de Carrera.
- Acceso a la formación.
- Homogeneizar los horarios de formación.
- Información y difusión sobre los derechos de conciliación.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Establecer medidas orientadas a la gestión de la diversidad.
- Facilitar la comunicación.
- Creación y difusión del Protocolo de Prevención y Actuación para casos de acoso sexual, por razón de sexo y laboral
- Análisis de riesgos laborales dirigido a mujeres embarazadas.



## ANEXO III

# Protocolo de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo, de género y acoso laboral



## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y/O LABORAL EN FUNDACIÓN TRIÁNGULO

### I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN

En el convencimiento de que la cultura y valores de Fundación Triángulo, están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran la organización, y con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir este tipo de conductas y, por otro lado, suprimir todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral, haciendo prolongable el presente protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras de Fundación Triángulo de cualquiera de sus centros, quienes tienen el deber de cumplirlo.

En este sentido, y al mismo tiempo, se cumple también por las partes con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo artículo 48 se establece lo siguiente:

*“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.*

*Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.”*

Consideramos que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a las trabajadoras y los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la fundación.

Por ello, Fundación Triángulo se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes **principios**:

1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos



degradantes, humillantes u ofensivos, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

2. Los trabajadores y trabajadoras de Fundación Triángulo tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados del mismo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

3. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad de toda denuncia que se presente y de los procedimientos que a consecuencia de la misma se inicien.

A tal fin, se compromete especialmente a:

- Asignar los medios humanos y materiales necesarios, y adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir y hacer frente, en su caso, las consecuencias derivadas de este tipo de conductas, en relación al personal que trabaja en Fundación Triángulo a fin de sensibilizar al mismo en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira el presente protocolo e influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la fundación, de conformidad con el espíritu y la intención del mismo.
- Desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso, garantizando el derecho a invocar el mismo, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

No serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria.

No obstante, lo anterior se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora plantilla que consideren que han sido objeto de acoso, quienes plantean una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o intervención como testigos.

Dicho procedimiento velará especialmente por:

- Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado, asegurando que, cuantos intervengan en el proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias,



considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora.

- Informar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

El presente protocolo se incorporará, como anexo, al Plan de Igualdad firmado por Fundación Triángulo.

## **2. OBJETIVOS.**

El presente Protocolo tiene por objeto fijar un procedimiento de actuación ante cualquier tipo de acoso que se produzca en el ambiente laboral, para que Fundación Triángulo pueda actuar corrigiendo dichas situaciones y ayudando a su eliminación. De esta forma, cualquier persona que sea víctima de una situación de acoso o que la presencia podrá informar de la misma para que se pueda proceder a su erradicación.

Los objetivos del presente protocolo son:

- Definir las pautas para la identificación y valoración de las posibles situaciones de acoso.
- Contar con un procedimiento para poder actuar en caso de que las mismas ocurran.
- Informar, formar y sensibilizar a la plantilla de las situaciones de acoso en el trabajo.
- Fomentar la sensibilización sobre un buen clima laboral.

## **3. DEFINICIONES**

### **-Acoso sexual-**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento.



Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- a) El contacto físico deliberado y no solicitado (por ejemplo, rozamientos o palmaditas) o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- b) El uso de gestos obscenos.
- c) Las observaciones sugerentes y desagradables, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
- d) Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocian la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación del trabajador o trabajadora y la estabilidad en el empleo, a la aceptación de estos favores.

**-Acoso por razón de sexo o género-**

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

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

**- Chantaje sexual-**

Es el acoso sexual producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, promoción profesional, el salario, etc.

**- Acoso sexual ambiental-**

Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. A diferencia del chantaje sexual, en el acoso sexual ambiental ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo y, por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa como puede ser el despido, traslado, etc.



**- Acoso moral o psicológico (mobbing)-**

Aquella situación en la que un empleado o grupo de empleados ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro empleado o empleados, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/s, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

\*No debe confundirse el acoso psicológico con la presión o conflicto laboral, pues estos últimos hacen referencia a situaciones eventuales de desacuerdo o conflictos relacionados con la actividad laboral.

A título de ejemplo podrán ser constitutivas de acoso psicológico o mobbing las siguientes conductas:

Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrando archivos del equipo informático).
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, mensajes, etc. de la persona.
- Negación o dificultades para acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona por ningún canal de comunicación y siempre que la ausencia de respuesta sea injustificada o no se deba a otro tipo de causas como pueda ser la carga de trabajo, prioridades laborales o impertinencia o insustancialidad de los comentarios de los que se solicite respuesta, entre otras.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.



Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas, verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a las actitudes, circunstancias personales, creencias, vida privada, etc.

**4. COMISIÓN INSTRUCTORA.**

La Comisión de Instrucción contra el Acoso Laboral es un Comité paritario destinado a valorar y tramitar las denuncias que se presenten en materia de acoso sexual y laboral con el fin de, en caso necesario, tomar las medidas oportunas destinadas a eliminar dicha situación.

Sus funciones son la investigación, instrucción y seguimiento de los casos de posible acoso.

En el ámbito de aplicación del presente protocolo, la Comisión Instructora intervendrá tanto en el procedimiento de intervención previa como formal, y se constituirá una Comisión por cada denuncia interpuesta, estando compuesta la misma por dos miembros designados por el Patronato y dos personas que pertenezcan a la plantilla.

Entre estos cuatro miembros, y por mayoría, se elegirá a un instructor/a (perteneciente al patronato) que tendrá como función llevar a cabo la tramitación administrativa del expediente y su custodia, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe de su contenido, supervisar todas las actuaciones y, en su caso, elaborar el informe de conclusiones.

Cualquiera de los miembros de la Comisión Instructora podrá ir acompañado de un asesor o asesora externo.

En ningún caso podrán ser miembro integrante de la Comisión Instructora las personas relacionadas con el denunciante o el denunciado, por consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado, así como aquellas que tengan una amistad íntima o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de cualquiera de ellos y, especialmente, aquellas que pertenezcan al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación de acoso.



Para que la Comisión Instructora esté válidamente constituida será necesario que concurran todos sus miembros. Estando válidamente constituida, se entenderá que los acuerdos están válidamente adoptados cuando cuenten con el voto favorable de la mayoría de los miembros.

## **5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.**

A fin de erradicar las posibles situaciones de acoso que se produzcan en Fundación Triángulo, llevará a cabo dos procedimientos subsidiarios. Inicialmente, y a fin de favorecer la rápida restitución de la situación denunciada, se intentará resolver la denuncia de manera previa entre las partes.

En caso de que este modo de resolución resulte insatisfactorio, se iniciará el procedimiento formal para poner fin a la situación de acoso indeseada.

Los gastos originados por la Instrucción serán a cargo de la Fundación.

Independientemente del procedimiento que se desarrolla a continuación, la víctima podrá iniciar en cualquier momento las acciones legales que considere oportunas ante los órganos judiciales o administrativos pertinentes.

### **FASES:**

#### **I. Procedimiento previo**

La intervención previa tendrá una duración de máximo 5 días laborables, que puede resumirse en las siguientes fases:

1. Denuncia: Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, o cualquier persona que haya sido testigo de esta situación o tenga conocimiento de una posible conducta de violencia laboral o sexual, podrá ponerlo en conocimiento del Patronato. En caso de que la totalidad de los miembros del Patronato fueran parte denunciada, se utilizará a los integrantes no denunciados de la Comisión de Igualdad.

Dicha denuncia deberá formularse por escrito, e incluirá a ser posible:

- Nombre y apellidos de la persona denunciante.
- Nombre y apellidos de la persona denunciada.
- Detalle de los hechos.
- Fechas, duración y frecuencia de los hechos.
- Lugar de los hechos.



– Nombre y apellidos de los posibles testigos.

Se adjunta al presente protocolo modelo de denuncia a utilizar por las personas denunciantes, como Anexo 1, estando la misma a disposición de cualquier persona que tenga interés en presentar denuncia.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo las denuncias anónimas, ni las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

2. Entrevista: La Comisión Instructora (toda o parte de ella, según se estime oportuno) mantendrá una entrevista, de forma individual y separada, con la presunta víctima, la persona denunciada y las/os posibles testigos, manteniendo la confidencialidad de lo que emerja en dichas entrevistas.

3. Intervención: La Comisión Instructora (toda o parte de ella, según se estime oportuno) intercederá entre la persona denunciante y denunciada para hacer saber a esta última que hay una serie de conductas manifestadas como indeseadas por la primera, para que, de este modo, cesen dichas conductas. Y podrá proponer algún tipo de medida.

En caso de que la persona denunciante y/o víctima del acoso no acepte las medidas propuestas, se procederá a abrir expediente de investigación, pasando por tanto a la fase formal.

4. Acta: La Comisión Instructora redactará un acta, en la que manifestará lo siguiente:

– Dar por desierto el procedimiento por entender, con claridad, que no se constatan las circunstancias para que se dé el acoso.

– La conclusión de la intervención previa por acuerdo entre las partes, proponiendo, al Patronato de la Fundación, las medidas que se estimen oportunas.

– La conclusión de la intervención previa sin avenencia entre las partes e inicio de la intervención formal, adoptando las medidas cautelares que estimen oportunas por parte de la fundación.

## II. Intervención formal.

Inmediatamente que finalice la intervención previa, mediante acta en la que se manifieste la falta de acuerdo, no existiendo aceptación de las medidas por denunciante, víctima o cualquier de las partes intervinientes o porque se hubiera decidido no acudir al procedimiento previo porque existen indicios suficientes para abrir expediente de investigación, por tratarse de un claro acoso directo, por las circunstancias del caso o por ser requerido por cualquiera de las partes, la Comisión



Instructora dará una tramitación formal a la denuncia, en la que se seguirán los siguientes pasos:

1. Entrevista: La Comisión Instructora entrevistará a la persona denunciante en el plazo máximo de los 2 días laborables siguientes a aquel en que se hubiere tenido conocimiento de la denuncia y, a la persona denunciada, dentro de las 24 horas siguientes al día en que hubiere tenido lugar la entrevista con el denunciante, informando a la persona denunciada de los hechos que se le imputan y solicitándole su versión de lo ocurrido.

Esta segunda entrevista no será obligatoria para ninguna de las personas implicadas siempre que hayan sido entrevistadas en el procedimiento previo.

La Comisión Instructora elaborará un acta recogiendo el contenido de cada una de las entrevistas.

En ambas entrevistas, la Comisión Instructora:

– Informará a la persona afectada y denunciada de que la información a la que tenga acceso la Comisión Instructora y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el caso en que deban ser utilizadas por la organización en un procedimiento judicial o administrativo.

– Advertirá a la persona afectada y denunciada de que todo lo que se declare es estrictamente confidencial, tanto por su parte como por la Comisión Instructora, indicándoles que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista, bajo apercibimiento de adoptar las medidas disciplinarias oportunas en caso de divulgar, a través de cualquier medio, cuanto se hubiese comentado en dicha entrevista.

2. Instrucción: Tras contrastar ambas versiones, la Comisión Instructora, previa adopción de las medidas cautelares que estime oportunas en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen, o ratificar las ya adoptadas en la fase de intervención previa, si esta se diera, llevará a cabo las siguientes actuaciones, pudiendo servirse, para ello, de la colaboración de terceras personas, bajo el estricto deber de confidencialidad:

– Determinar las personas a ser entrevistadas, debiendo entrevistar necesariamente, como mínimo, a aquellas que hubieren sido propuestas por las partes.

– Llevar a cabo las entrevistas con las personas indicadas en el apartado anterior, para lo cual la Comisión Instructora seguirá las mismas tres directrices indicadas en el apartado 1 anterior referente a las entrevistas a realizar a la persona afectada y denunciada. La Comisión Instructora elaborará un acta recogiendo el contenido de cada una de las entrevistas.



## COMISIÓN DE IGUALDAD

---

– Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

– Recabar cuanta información entienda necesaria para la resolución del expediente, del entorno de las partes implicadas.

Las partes implicadas, esto es, tanto la persona afectada como la denunciada, tendrán derecho a conocer, en todo momento, el procedimiento que se va a seguir y el curso de las actuaciones.

La presente fase de instrucción tendrá una duración máxima de 7 días laborables, ampliable por la Comisión Instructora en los casos en que, a fin de poder practicar pruebas de las que se entienda vaya a desprenderse información relevante, entiendan estrictamente necesario.

3 Informe: La Comisión Instructora elaborará, en el plazo máximo de 2 días laborables desde la finalización de la instrucción, un informe en el que se recoja el resultado de la misma, esto es:

– El contenido relevante de cada una de las entrevistas, tanto con la persona afectada y denunciada como con cuantas terceras personas hayan intervenido en la instrucción.

– La información recabada del entorno de las partes implicadas que resulte de especial interés.

– Los resultados de interés que se desprendan de la práctica de las pruebas.

– Las conclusiones de la Comisión Instructora podrán tomar una de las siguientes direcciones:

- El archivo del expediente, por entender que no existe situación de acoso, según ha quedado el mismo definido en el presente protocolo.
- Proponer medidas para poner fin a la situación de acoso. Entre dichas medidas podrán encontrarse la adopción de medidas disciplinarias para la persona acosadora, así como ayuda psicológica o médica a las personas afectadas, sin perjuicio de cualquier otra que se considere conveniente.

Si se propusiese al Patronato la adopción de medidas disciplinarias, esta impondrá las que puedan corresponder conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo de aplicación.

En caso de que, determinada la situación de acoso, y habiéndose impuesto las sanciones oportunas, no se encontrare entre ellas la de resolver la relación laboral con la persona acosadora, la Comisión Instructora podrá proponer medidas que estime oportunas para evitar la convivencia de la persona acosadora con la acosada en el mismo centro de



trabajo o en distintos, que impliquen una relación laboral, teniendo preferencia la persona afectada a la hora de determinar dichas medidas.

En ningún caso dichas medidas podrán suponer una mejora en las condiciones de trabajo de la persona acosadora.

El Patronato adoptará alguna de las medidas propuestas y lo comunicará tanto a la Comisión, como al denunciante y al denunciado.

En el mismo informe se podrán incluir alegaciones de parte cuando se considere necesario.

Se resalta el deber de colaboración en la investigación que tienen todas las personas que trabajan en Fundación Triángulo cuando sean requeridos para ello por la Comisión de Instrucción y a guardar la debida confidencialidad. No obstante, ningún trabajador quedará obligado a colaborar o emitir declaraciones que puedan perjudicar su status o su puesto de trabajo, o que pueda perjudicar su estabilidad emocional o laboral.

Así mismo, todos los plazos podrán prorrogarse cuando así se decida y sea necesario para la correcta resolución del caso.

### III. Seguimiento.

Una vez implantadas las medidas pactadas, la Comisión realizará un seguimiento de la evolución del caso con la periodicidad que se haya estimado conveniente, guardando en el expediente toda documentación que se pueda ir generando.

Se constatará si la situación de acoso ha cesado, si existen represalias sobre la persona denunciante, testigos o cualquier otra persona que haya podido intervenir en el procedimiento.

Este seguimiento se realizará al mes, a los tres meses, a los seis meses y al año; pudiendo ampliarse a juicio de la Comisión.

## 6. CONFIDENCIALIDAD

Según la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.

En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.



## COMISIÓN DE IGUALDAD

---

Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario hasta que el Instructor decida levantarlo total o parcialmente.

A estos efectos, todos los que intervengan en el mismo serán advertidos expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo sobre su intervención en la Comisión y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma, fuere en la calidad que fuere.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de confidencialidad.

Desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación asignarán al expediente un número de procedimiento compuesto por un código numérico específico, compuesto por un número secuencial y el año en curso. Esta numeración que se iniciará cada año natural, deberá figurar en todos los escritos. También se asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosadora, como de la persona acosada, preservando así la identidad de ambas partes intervinientes.

Por la Comisión se remitirá a la presunta víctima escrito que deberá contener como información sobre los códigos numéricos asignados tanto al expediente como a las persona acosada o acosadora.



MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

A LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE GÉNERO Y LABORAL.

Solicitante:	
--------------	--

Persona afectada:	
NIF:	
Sexo/género:	
Centro de trabajo:	
Puesto de trabajo:	
Teléfono de contacto:	
Correo electrónico:	

Como solicitante **DIGO**:

Que mediante el presente escrito formulo DENUNCIA contra D./ Dña. ...., con DNI ....., que presta sus servicios en el Centro de Trabajo de ....., con el puesto de ....., a fin de que, se reúna la correspondiente Comisión de Instrucción y por la misma sean atendidas las razones que a continuación se exponen y se elabore el preceptivo informe, en base a los siguientes:

**HECHOS**

PRIMERO.- Que desde ....., D./Dña. .... está padeciendo la situación de acoso que se describe a continuación:

(Relato cronológico de los hechos desde cuando ocurre, quienes han estado implicados, origen del conflicto, posibles pasos dados a solucionar el conflicto, etc. Si es posible, aportar prueba de los hechos)



SEGUNDO.- A los efectos de constatar los hechos señalados, se solicita que se llame en calidad de testigos a las siguientes personas:

- .....
- .....
- .....

TERCERO.- Que considero, que la situación se podría solucionar de la siguiente forma:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

En su virtud,

SOLICITO, que se tenga por presentada esta denuncia, se sirva admitirla y se inicie el Protocolo habilitado al respecto para la resolución del conflicto y la erradicación de la situación de acoso.



**COMISIÓN DE IGUALDAD**

---

Según lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (Reglamento Europeo de Protección de Datos – RGPD), y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPD-GDD), y de acuerdo con lo establecido en el Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral en Fundación Triángulo, el TRABAJADOR DENUNCIANTE

- Consiente
- No consiente

El tratamiento de los datos de carácter personal aquí contenidos y su traslado a todos los miembros de la Comisión para la investigación de los hechos denunciados.

Se garantiza el tratamiento de los datos conforme a lo indicado en la normativa vigente, únicamente con la finalidad de investigar y proponer las medidas oportunas, respetando la confidencialidad absoluta de los mismos.

En ....., con fecha .....

Firma:

## FORMULARIO DE DESIGNACIÓN

Mediante el presente formulario, el trabajador abajo firmante acepta de forma voluntaria su nombramiento como miembro de la Comisión de Instrucción contra el acoso.

Para llevar a cabo las tareas descritas en el protocolo de actuación y prevención del acoso en Fundación Triángulo, se compromete a:

- Salvaguardar el derecho a la intimidad tanto del denunciante, como de denunciados y testigos.
- Actuar con la debida confidencialidad ante toda queja o denuncia en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien y desarrollen a tal efecto.
- Acudir a las actividades formativas que Fundación Triángulo imparta con el fin de que obtenga las suficientes habilidades para poder actuar según lo dispuesto en el Protocolo habilitado.

**LUGAR Y FECHA:**

**NOMBRE Y APELLIDOS:**

**DNI:**

**FIRMA DEL TRABAJADOR:**



**COMPROMISO CONFIDENCIALIDAD TESTIGOS**

D./Dña. ...., con DNI .....,  
trabajador/a de Fundación Triángulo en el centro de .....,  
con correo electrónico ..... y teléfono de contacto  
.....

Mediante el presente y con motivo de la condición de testigo en el procedimiento de  
presunto acoso laboral, iniciado por .....  
contra ..... me comprometo a:

- Manifestar toda la verdad de la que tenga conocimiento sobre los hechos a los que he tenido acceso como testigo.
- Actuar con la debida confidencialidad, privacidad e imparcialidad ante toda la información a la que tena acceso durante el proceso y no divulgar, bajo ningún concepto, la existencia del mismo.

**LUGAR Y FECHA:**

**NOMBRE Y APELLIDOS:**

**DNI:**

**FIRMA:**

