

Plan de Igualdad 2023-2025

Consorcio IFMIF-DONES España

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Aida Padial Madero Secretaría de Dirección	Rafael Esteban Gerencia	Angel Ibarra Director

CONTROL DE REVISIONES		
REVISIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
01	20/04/2023	Edición Inicial

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN	4
2.- JUSTIFICACIÓN	5
3.- EL ORGANISMO	7
4.- CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD DEL CONSORCIO IFMIF-DONES España....	8
5.- EJES DE ACTUACIÓN.....	11
6.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	18
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.	19
8. ÁMBITO DE APLICACIÓN.	21
9. DIFUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO.....	21
10. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS.	21
11. DISPOSICIONES VARIAS:	22
<i>ANEXO I: VIOLENCIA DE GÉNERO.....</i>	<i>22</i>
<i>ANEXO II: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE GÉNERO.....</i>	<i>24</i>

1.- INTRODUCCIÓN

El derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón del sexo/género constituyen derechos fundamentales reconocidos en todas las declaraciones internacionales de derechos humanos. Ambos conforman conceptos evolutivos, es decir, su significado y alcance ha variado mucho a lo largo de los años. Tanto en el ámbito internacional como en el comunitario, de la prohibición de discriminación formal por razón de sexo, se ha pasado a la afirmación del derecho a la igualdad efectiva sin discriminación por razón de género.

Un primer paso fue dado por la Convención de las Naciones Unidas, adoptada por la Asamblea General de 18 de diciembre de 1979, ratificada por España en 1983, que condena la discriminación contra la mujer en todas sus formas e inculca a seguir una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer.

Por su parte, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DOCE 14-12-2007) establece que “la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos incluidos el empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado”.

La consecución de la igualdad entre hombres y mujeres se manifiesta además como uno de los objetivos esenciales de las políticas comunitarias en el art. 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea: “En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”.

La eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres y la consecución de la igualdad efectiva y real entre ambos en los estados miembros de la Unión Europea se intenta conseguir a través de cuatro instrumentos de actuación:

- o La representación equilibrada directamente relacionada con los principios de democracia paritaria y empoderamiento femenino
- o La transversalidad de género
- o La acción positiva
- o La corresponsabilidad

En este ámbito la Unión Europea ha aplicado un doble enfoque que engloba tantas acciones específicas como la integración de la perspectiva de género en las políticas comunitarias para la consecución del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Por otro lado, el objetivo del Séptimo Programa Marco sobre la Energía es adaptar el sistema energético para hacerlo más sostenible y menos dependiente de los combustibles importados basado en una amplia combinación de fuentes de energía, en particular las renovables y las fuentes no contaminantes, mejorando la eficiencia energética y la seguridad del abastecimiento y el cambio climático, aumentando, a su vez, la competitividad de las industrias europeas.

Las necesidades energéticas están también relacionadas con los roles, las responsabilidades y las identidades de género. Las opiniones de mujeres y hombres acerca de las opciones y características de las energías y tecnologías investigadas pueden ser diferentes.

2.- JUSTIFICACIÓN

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Consorcio IFMIF-DONES España se apoya en el siguiente marco normativo:

- ✓ Art. 14 y 9.2 de la Constitución española de 1978, que recogen respectivamente el derecho a la igualdad de todos los españoles, sin que se pueda producir discriminación alguna por razón de sexo y la responsabilidad de los poderes públicos en la remoción de todos los obstáculos que se oponen a su realización efectiva.
- ✓ La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de aplicación en este Centro en todos sus ámbitos, tanto desde el punto de vista de administración pública como de organización laboral.

El Título V de esta norma legal está dedicado a la igualdad en el empleo público y establece unos criterios de actuación de las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres:

- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
 - Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
 - Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
 - Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
 - Establecer medidas efectivas de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
 - Establecer medidas efectivas de actuación para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
 - Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.
- ✓ Por otro lado, en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, como instrumento a través del cual el Gobierno define, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Uno de sus Ejes opera en la composición de los instrumentos necesarios para la integración del principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno, siendo una de ellas la investigación a través del objetivo específico “Favorecer la generación de conocimiento”. Aquí se establece que la promoción de la igualdad de trato y oportunidades, a todos los niveles, debe extenderse a todos aquellos ámbitos en que se genera conocimiento. Reconoce el conocimiento como realidad fundamental para poder adoptar decisiones adecuadas, dirigidas a modificar las condiciones que propician desigualdades. Es, además, una herramienta que permite visibilizar el papel de las mujeres, así como la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito investigador y científico, favoreciendo con ello la igualdad.

Implanta unas medidas para dar cumplimiento a este objetivo que se articularán a través de las siguientes líneas de actuación:

- Reforzar los estudios e investigaciones con perspectiva de género, especialmente, en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación.
- Refuerzo de la integración del principio de Igualdad de Oportunidades en el ámbito Universitario.
- Incrementar la participación de las mujeres en el ámbito científico, tecnológico e investigador.

Por último, este Plan de Igualdad del Consorcio IFMIF-DONES España lo viene a concretar la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación que en su Disposición Adicional decimotercera “Implantación de la perspectiva de género” establece dos principios fundamentales:

1. Principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como en los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia y Tecnología e Innovación.
2. Principio de incorporación de la perspectiva de género como categoría transversal en la investigación y la tecnología, de tal manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, desde las prioridades de la investigación científico-técnica, así como para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

La misma disposición establece otros puntos a tener en cuenta:

1. Los datos de personal se tratarán y difundirán desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.
2. Se establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género en los procesos de selección y evaluación del personal investigador.
3. La Estrategia Española de la Innovación y el Plan Estatal de Innovación promoverá la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en todos los aspectos de su desarrollo.

En el articulado de la ley se establecen otras medidas que giran en torno a la igualdad de género:

- Medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, y para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación como forma de impulso de la investigación

científica y técnica, la innovación, la transferencia del conocimiento, la difusión y la cultura científica, tecnológica e innovadora (Arts. 2k y 33 j).

- Entre los derechos del personal investigador y del personal técnico al servicio de Organismos Públicos de Investigación, el respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional (art. 14.d y 28.c).

3.- EL ORGANISMO

El Consorcio IFMIF-DONES España se constituye como una entidad de derecho público sin ánimo de lucro, integrada por la Administración General del Estado, a través del Ministerio competente en materia de investigación científica, y por la Administración de la Junta de Andalucía, a través de la Consejería competente en materia de investigación científica. Tiene personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines específicos.

Está sometido al Derecho público y se rige por su Convenio Constitutivo, por sus Estatutos y por las disposiciones legales de carácter general que le sean de aplicación. Le son de aplicación supletoria las disposiciones generales de la Administración General del Estado y de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Tiene como fin, gestionar la colaboración económica, técnica y administrativa de las entidades que lo integran para el impulso de la construcción en España de la infraestructura científico-técnica de irradiación de materiales de fusión «*International Fusion Materials Irradiation Facility-Demo Oriented Neutron Source*» (IFMIF-DONES). Atenderá las obligaciones que correspondan a España como país anfitrión de la infraestructura internacional y ostentará la titularidad de la misma.

Asimismo, podrá impulsar y participar en proyectos de I+D+i en el campo de la fusión y en otros ámbitos de la ciencia y la tecnología afines, y en particular en los incluidos en la hoja de ruta europea para la fusión.

Los procesos de contratación de IFMIF-DONES España se rigen por las normas generales de contratación de las Administraciones Públicas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 100 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y en las especificaciones para los organismos públicos de investigaciones recogidas en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Le es de aplicación, el Real Decreto-Ley 8/2022, de 5 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación; del Real Decreto Legislativo de 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público; del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo; de lo previsto en el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y promoción profesional de Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo; de la Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, de 22 de noviembre de 2001, por la que se establecen criterios para la selección de personal laboral temporal; de la instrucción conjunta de las Secretarías de Estado de Hacienda y Presupuestos y para la Función Pública, de 17 de noviembre de 2010; de la ley 14/2011, de 1

de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación; del Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos y el resto de la normativa vigente en la materia.

Los órganos de gobierno del Consorcio IFMIF-DONES España son los siguientes:

1º Órganos colegiados:

- a) El Consejo Rector.
- b) La Comisión Ejecutiva

2º Órganos unipersonales:

- b) La Dirección

4.- CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD DEL CONSORCIO IFMIF-DONES España

4.1. El Diagnóstico

Dada la reciente creación del Consorcio IFMIF-DONES España y que a fecha de elaboración de este documento se están produciendo las primeras incorporaciones de personal al mismo se elaborará un análisis de la situación, y por ende, del principio de igualdad, así como de la evolución del personal bajo este mismo principio, por un lado, las diferentes clases de personal (laborales indefinidos, laborales indefinidos en la modalidad de actividades científico-técnicas y personal investigador en formación) y por otro en torno a los distintos departamentos tanto científicos-tecnológicos como de gestión y apoyo técnico que conforman la estructura básica del Organismo. Dicho análisis se llevará a cabo cuando se pueda disponer de datos para llevar a cabo el mismo.

La base de datos de titulaciones también será desagregada por género, a fin de observar qué licenciaturas, grados, másteres o doctorados se dan con más frecuencia en el Consorcio IFMIF-DONES España entre mujeres y hombres.

Otro aspecto a considerar una vez se pueda contar con datos suficientes de muestreo será la evolución de la formación interna en cuanto a la participación de mujeres y hombres.

Para la obtención de datos en la composición del personal desde la perspectiva de género, éste se analizará a través de su distribución por dedicación (Dptos. técnicos y de gestión). Dicho análisis se llevará a cabo cuando se pueda disponer de los datos para llevar a cabo el mismo.

A través de las diversas medidas y estadísticas establecidas por el Plan de Igualdad de la Administración General del Estado se verificará cómo han evolucionado las mismas a través de la conciliación de la vida personal y laboral, el absentismo relacionado con el cuidado de familiares o la asistencia a cursos, congresos y seminarios, así como la participación de mujeres y hombres en comisiones de servicio con derecho a indemnización relacionadas con la actividad de la entidad.

4.2.- Encuestas

Se realizará una encuesta de carácter anual para pulsar la percepción de las personas que integran la fuerza laboral del consorcio en los siguientes puntos:

- Igualdad en el Organismo.
- Situación real de la presencia de la mujer en el ámbito laboral.
- La situación de la mujer en los Organismos Públicos de Investigación en el ámbito de la investigación.

4.3.- Ámbito de actuación

Sin olvidar la consecución de los objetivos generales:

- Integrar la perspectiva de género en la generación y transmisión del conocimiento.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en toda la actividad del Organismo.
- Visibilizar el compromiso del Consorcio IFMIF-DONES España con la igualdad de género.

El plan de igualdad del Consorcio IFMIF-DONES España pivota sobre tres áreas estratégicas de actuación:

1. aplicar y mejorar el plan de igualdad de la administración general del estado en el Consorcio IFMIF-DONES España.
2. potenciar la igualdad de género en la investigación.

El desarrollo de estas líneas de actuación se diseña en objetivos específicos que a su vez se plasman en acciones concretas.

4.4. Sistema de control y seguimiento

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras. Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes recomendaciones:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
 - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
 - Cuantitativos y cualitativos.

- Comparables en el tiempo.
- Desagregados por sexo.
- Los indicadores deben ser capaces de aportar información sobre todos los aspectos relacionados con el proceso de desarrollo y aplicación del plan de igualdad. Para ello se determinarán cuatro tipos de indicadores:
 - Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
 - Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y el plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
 - Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
 - Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

El presente Plan de Igualdad se entiende como un “documento vivo”, de manera que el seguimiento de este y su evaluación son elementos 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 tanto la conducente a medir sus resultados, como el análisis del proceso de implementación del Plan. 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 correspondientes, o bien definir nuevas estrategias para implantar las acciones y lograr así los objetivos planificados. El sistema de seguimiento y evaluación establecido posibilitará incorporar nuevas medidas para corregir las posibles dificultades que surjan, errores en el diseño inicial del plan de igualdad o para poder modificar el curso de las acciones emprendidas. 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.

4.5. Comisión de seguimiento

Las partes firmantes de este Plan acuerdan, la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación. Dicha Comisión estará compuesta con carácter paritario por la RLT y representantes de la Empresa, concretamente 3 de cada parte.

4.6. Funciones y atribuciones de la Comisión

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento y evaluación del cumplimiento de medidas previstas e indicadores en el Plan.

- Proposición de las medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos.
- Colaborar con la dirección en la puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias y promover las medidas para evitar el acoso sexual o por razón de sexo como por ejemplo a través de campañas formativas.
- Elaboración informe anual donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa.

4.7. Presupuesto para la implantación del Plan de Igualdad del Consorcio IFMIF-DONES España.

En cuanto al coste de implantación del Plan, las medidas que se adoptan se harán con los recursos humanos y económicos del Organismo.

4.8. Resultados

Al final de cada año se informará a la Dirección del Centro del índice de aplicación del Plan de Igualdad del Consorcio IFMIF-DONES España. Estos informes serán publicitados en la intranet del Organismo.

4.9. Periodicidad y entrada en vigor

La periodicidad del plan será de tres años y entrará en vigor desde su publicación.

5.- EJES DE ACTUACIÓN

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el plan de igualdad del Consorcio IFMIF-DONES España se estructura en 6 ejes de actuación más dos anexos:

1. Acceso a la Empresa
2. Promoción
3. Formación y desarrollo profesional
4. Sistema retributivo
5. Comunicación y sensibilización
6. Conciliación y corresponsabilidad

Anexo I: Violencia de Género

Anexo II: Prevención del acoso sexual y/o por razón de género

5.1 Acceso a la empresa

La discriminación por razón de sexo en el empleo y la ocupación consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a su sexo, sin tomar en consideración los méritos ni las cualificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate. La discriminación coarta la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran. Merma las oportunidades de los hombres y las mujeres para desarrollar su potencial, sus aptitudes y cualidades y para ser remunerados en función de sus méritos.

La normativa europea vigente prohíbe la discriminación por razón de sexo en el acceso al mercado de trabajo, como establece el artículo 14 a) de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, Relativa a la Aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Este artículo se refiere a la prohibición de discriminación por razón de sexo en relación con “las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional”.

5.1.1. ACCESO A LA EMPRESA

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO
Revisar para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, los procedimientos para el acceso a la empresa evitando decisiones basadas en estereotipos o en suposiciones acerca de actividades o características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, ideas políticas, orientación social, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otras personas de la empresa y lengua dentro del estado español.	<p>Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres o a hombres.</p> <p>Revisar el lenguaje y los contenidos, desde la perspectiva de género de todos los protocolos y manuales de procedimientos para la selección para que esta se base en las aptitudes, capacidades y competencias que requiera el puesto.</p> <p>Establecer el compromiso de: a igual ponderación, se contratará al sexo menos representado en la empresa.</p>	División de RRHH	<p>Toda la vigencia del plan</p> <p>* La revisión de esta medida será en 12 meses de cara al diagnóstico</p>
SITUACION A EVALUAR		INDICADOR	
OFERTAS DE EMPLEO y REQUISITOS EXIGIDOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN		Revisión de las ofertas	
Aportar seguimiento de los modelos			
Datos reales de acceso a la empresa			

5.2. Promoción

Las estadísticas recientes a nivel mundial muestran que las mujeres continúan aumentando su participación en los puestos gerenciales, pero esta tasa de progresión es lenta, irregular y a veces desalentadora para las mujeres, quienes encuentran obstáculos creados por los prejuicios de comportamiento en el lugar de trabajo. En los países para los que se dispone de datos, se registran pocos o ningún cambio y aún en algunos, los porcentajes descienden. En las profesiones tradicionalmente reservadas para los hombres, las mujeres en puestos de dirección son poco numerosas y aisladas. Aún en

los sectores donde predominan las mujeres y donde se encuentran más directivas, un número desproporcionado de hombres acceden a los puestos más altos. La regla empírica es siempre la siguiente: cuanto más alta es la jerarquía institucional, menos mujeres hay.

Las dificultades para equilibrar la vida laboral con la vida personal y familiar, unida a los estereotipos y los sistemas retributivos sexistas, siguen afectando a la carrera de las mujeres y perpetuando la segregación vertical del mercado de trabajo. Dentro de las organizaciones, las mujeres suponen sólo un 32% de los puestos directivos. Sólo un 10% de las personas que forman parte de los consejos de administración y un 3% de los presidentes de las empresas más importantes de la Unión Europea son mujeres.

El artículo 14 a) de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, establece la prohibición de discriminación por razón de sexo en relación con “ las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación (...) cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción”.

5.2.1. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO
Diseñar y difundir un procedimiento para la promoción que considere: publicación de vacantes internas a la plantilla, criterios para la movilidad interna entre puestos y compromiso con la igualdad de oportunidades en mujeres y hombres.	Hacer públicos los requisitos de promoción, independientemente del puesto al que se refiera. Elaborar fichas de intereses profesionales de tal forma que se establezca la posibilidad de que los trabajadores puedan comunicar a la empresa su interés promocional, en cualquier momento de su permanencia en la misma. Elaborar planes de carrera para el personal que faciliten su promoción. Establecer el compromiso de a igual ponderación, se contratará al sexo menos representado en la empresa.	División de RRHH	Anual * La revisión de esta medida será en 12 meses de cara al diagnóstico.
SITUACION A EVALUAR		INDICADOR	
DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DIFERENTES NIVELES DE LA EMPRESA		% de cargos de responsabilidad por sexo	
Distribución de mujeres y hombres en los diferentes niveles de la empresa.			
PROMOCIONES REALIZADAS EN LA EMPRESA DURANTE EL ÚLTIMO AÑO		* % de trabajadoras y % de trabajadores que han ascendido de nivel tomando en cuenta su situación familiar.	
% de mujeres y % de hombres que han promocionado a puestos de alta dirección			
% de mujeres y % de hombres que han promocionado a puestos directivos			
% de mujeres y % de hombres que han promocionado a mandos intermedios			

*Se tomará en cuenta aquellas personas que has ascendido de nivel teniendo carga familiar y que este detalle por ejemplo no ha importado a la hora de tomar en cuenta su candidatura para el ascenso.

5.3. Formación y desarrollo profesional

La participación de la mujer en la formación viene aumentando de manera sostenida, de todo esto se deduce que la promoción de la Igualdad de Oportunidades en el trabajo pasa por acciones formativas que atiendan especialmente al colectivo menos favorecido.

5.3.1. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO
Formar a la plantilla en general en materia de Igualdad de Oportunidades.	Incluir la Igualdad de trato de oportunidades en el Plan de Formación anual de la empresa. Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o-line, al personal que disfrute de reducción de jornada, además se contempla incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007.	División de RRHH	Anual * La revisión de esta medida será en 12 meses de cara al diagnóstico.
SITUACION A EVALUAR		INDICADOR	
NATURALEZA Y TIPOLOGÍA DE LA FORMACIÓN		Cursos de reciclaje para mantenimiento del puesto de trabajo - Cursos de actualización debido a la innovación en el entorno del puesto de trabajo.	
Nº de acciones realizadas por sexo / nº de acciones propuestas.			

5.4. Sistema retributivo

En el caso del Consorcio IFMIF-DONES España, entre los distintos conceptos salariales que incluyen la retribución de los trabajadores se encuentran la totalidad de los conceptos retributivos establecidos en las tablas salariales de aplicación, sin que se aprecie discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

5.4.1. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO
Mantener la equidad en las condiciones económicas, tanto en	Aplicar de forma estricta el principio "igual trabajo, igual	División de RRHH	* La revisión de esta medida será en 12 meses.

salarios base como pluses manteniendo la política de a igualdad de puesto, igual remuneración.	salario"		
------------------------------------------------------------------------------------------------	----------	--	--

5.5. Comunicación y sensibilización

El lenguaje es un conjunto de signos que sirve fundamentalmente para comunicarse y, en este sentido, es un instrumento a nuestro servicio. Sin embargo, no es una creación de la persona, sino que constituye parte de su esencia. Por ello, el lenguaje, como construcción social e histórica, influye en nuestra percepción de la realidad: condiciona nuestra visión del mundo; por este motivo, uno de los aspectos más importantes en la lucha por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres pasa por poner fin al uso sexista del lenguaje, que no solo refleja la desigualdad entre ambos sexos, sino que contribuye en gran medida a reforzar esta situación. Del mismo modo, es frecuente que determinadas imágenes reflejen una realidad estereotipada que perpetúa la división tradicional entre los sexos y favorezcan la desigualdad, por lo que el esfuerzo no está sólo en eliminar estas imágenes sexistas sino en introducir otras nuevas que reflejen realidades igualitarias y que puedan permitir el cambio.

5.5.1. COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO
<p>Dar a conocer el Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso a todo el personal del Consorcio IFMIF-DONES España, para el conocimiento de todo el personal integrante de la entidad.</p> <p>Concienciar sobre la importancia de la igualdad de género.</p>	<p>Difundir, mediante un folleto informativo y/o a través de los canales de comunicación internos, los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en pág. Web, tableros de anuncios, manual de acogida, etc. Publicar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa en materia de igualdad.</p> <p>Difundir externamente el compromiso que tiene el Consorcio IFMIF-DONES España con la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Por ejemplo, por medio de publicaciones en la página web, imágenes, prensa.</p>	<p>División de Comunicación y RRPP</p>	<p>* La revisión de esta medida será en 12 meses de cara al diagnóstico.</p>

5.6. Conciliación y corresponsabilidad.

A pesar de la redistribución de la responsabilidad financiera dentro de la familia, la carga de las tareas domésticas y de cuidado de las personas continúa reposando en gran medida sobre los hombros femeninos, lo que pone de manifiesto la resistencia de unos estereotipos profundamente arraigados sobre el trabajo, la familia, la sociedad y los roles de género en estas esferas. Durante bastante tiempo las tareas relacionadas con el “cuidado de las personas” fueron consideradas un asunto privado que debía resolverse la privacidad del hogar. Más recientemente, la cuestión de cómo equilibrar trabajo y familia ha adquirido un reconocimiento como tema adecuado para la intervención del Estado, así, existe un consenso cada vez mayor acerca de la necesidad de una división más equilibrada de la responsabilidad entre el Estado, las empresas, las comunidades, las familias y los individuos.

5.6.1. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO
<p>Formar y sensibilizar a las personas con responsabilidades directivas y al personal de la plantilla de la Empresa, sobre la importancia y beneficios que aporta a la empresa que la plantilla concilie la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>Adicionalmente y en la medida de lo posible, regular aquellos aspectos no recogidos en la normativa general.</p>	<p>En relación a las reducciones por cuidado familiares a su cargo el trabajador o trabajadora escogerá el horario de la reducción dentro del horario donde preste servicios se procurará no afectar a la plantilla del servicio, pudiendo como opción acumular en jornadas completas, con días enteros de reducción, pudiendo así consensuar el interés del trabajador o trabajadora y el de la empresa.</p> <p>Se permitirá la acumulación de lactancia a petición del trabajador o trabajadora, contando una hora diaria desde la finalización de la baja maternal hasta que el bebé tenga 9 meses en jornadas enteras y contando siempre días laborales o se podrá acumular la reducción por permiso retribuido de 15 días naturales por cada hijo.</p>	<p>División de RRHH</p>	<p>* La revisión de esta medida será en 12 meses de cara al diagnóstico.</p>

En función de las actividades organizativas, se establecen también algunos criterios:

- o Se priorizarán los traslados siempre y cuando la dispersión de la empresa lo permita en los siguientes casos:
- o Cuidadores de personas dependientes.

- Mujeres embarazadas y lactantes.
- Necesidad de reunificación familiar.
- Enfermedad de la persona o de la pareja, hijos, padres.
- Se procurará también, adscribir al personal de nueva entrada a zonas geográficas no alejadas de su lugar de residencia.
- Aquellas personas con hijos menores a su cargo podrán disfrutar de un permiso no remunerado de hasta 3 horas por citas con el especialista del menor. Dichos trabajadores deberán presentar el justificante de asistencia.
- Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho, incluyendo los días de permiso remunerado.
- El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave y hospitalización (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante (este permiso deberá ser debidamente justificado) Se revisará durante la vigencia del plan la posibilidad de aplicación de esta medida.

Adopción internacional:

- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

SITUACION A EVALUAR	INDICADOR
MEDIDAS DISFRUTADAS POR LA PLANTILLA	Número de trabajadoras y número de trabajadores que han disfrutado de permiso por maternidad o paternidad
Número de trabajadoras y número de trabajadores que han solicitado excedencia por cuidado de personas dependientes.	
Número de trabajadoras y número de trabajadores que han reducido su jornada laboral por cuidado de familiares	
Número de trabajadoras y número de trabajadores que han solicitado el permiso por lactancia.	

6.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La salvaguardia de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación aparecen garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea y el Estatuto de los Trabajadores.

En virtud de estos derechos, la empresa asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo en cualquiera de sus manifestaciones.

- Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral y comprometiéndose la entidad a hacer uso de sus poderes directivo y disciplinario para proteger del acoso a la plantilla.
- Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral.
- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- Todas las personas de la empresa tienen derecho a ser asistidos/as por su RLT en la tramitación del presente procedimiento.

La representación de la Dirección de la empresa y la RLT promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta y con el compromiso ético que se autoimpone para que los criterios de igualdad señalados rijan en todos sus procesos, se compromete a crear, promover y mantener las condiciones idóneas para el establecimiento de un entorno laboral en el que no haya desigualdades entre mujeres y hombres.

Entre las medidas para asegurar estas condiciones la empresa ha creado el presente Protocolo, que pretende la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, además de regular las acciones a emprender mediante un procedimiento a seguir en caso de que se produzca denuncia o se observen indicios de conductas susceptibles de acoso.

Las partes firmantes del presente documento se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de prevención y solución para los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

El Protocolo persigue incidir en dos aspectos clave:

- a. Prevención y concienciación.
- b. Procedimiento de actuación para subsanación de comportamientos inadecuados.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

El Procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento.

a) Comisión de Seguimiento de casos de acoso

Se crea la Comisión de Seguimiento de casos de Acoso, como órgano encargado de tramitar el procedimiento. Se constituirá reconociéndose idéntica representatividad a la representación de la dirección de la empresa y a la de los trabajadores y trabajadoras. Cada una de las partes podrá nombrar a un representante en la comisión.

La persona denunciante de una situación de acoso podrá cambiar a cualquier miembro de la Comisión por una persona de su confianza que cumpla los requisitos que se marcan en la composición de la misma, solo en el caso de la representación sindical.

La Comisión podrá contar con las siguientes figuras entre sus componentes:

- **Instructor/a:** Persona técnica encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente (citaciones, levantamiento de acta, custodia de documentación, etc.) y encargada de redactar el Informe de Conclusiones. **Será elegida por la empresa.**
- **Asesor/as:** Persona técnica encargada del asesoramiento de la Comisión. Será elegida por los trabajadores y trabajadoras.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

La Comisión se ajustará a un procedimiento de actuación que se regirá por los siguientes criterios:

- a. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, teniendo un plazo de resolución del expediente de treinta días máximo desde la solicitud de intervención.
- b. El proceso se iniciará por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso a través de la dirección de la empresa o de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Una vez recibida, cada parte (Dirección de la Empresa correspondiente) informará a la otra de dicha solicitud.

La petición de intervención se presentará por escrito dirigido a la “Comisión Instructora de Situaciones Acoso”, o por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, en el cual se inste la intervención de la misma.

Posteriormente, ésta solicitará el relato detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de la/s persona/s implicadas en calidad de víctimas, testigos, y autor/es de las conductas indeseadas.

- c. Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, se constituirá la Comisión Instructora. Una vez conformada y designadas la persona instructora y la asesora se abrirá el correspondiente “Expediente de Investigación por presunto acoso”.

El **“Expediente de Investigación” por presunto acoso** estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los mismos. Todo ello se documentará por escrito levantándose las correspondientes actas.

- d. Una vez constituida, la Comisión Instructora iniciará la apertura de expediente informativo encaminado a averiguar y constatar los hechos denunciados, dándose audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y aquellas que considere la Comisión deban personarse, incluida la RLT del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y verificación de los hechos denunciados.

En cualquier caso, los trabajadores/as podrán ser asistidos en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por una persona de la RLT de su elección, pertenecientes a su mismo centro de trabajo.

Iniciado el procedimiento o durante la tramitación del mismo, la Comisión Instructora, a propia iniciativa o a solicitud de parte propondrá a la Dirección de la Empresa que corresponda, el cambio de puesto o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona solicitante como de la denunciada, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

- e. Este proceso finalizará con la elaboración, por parte de la Comisión Instructora, de un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime.

La resolución de la Comisión deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”, y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada “autor de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor de conducta constitutiva de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de Personal para la toma de la decisión final:

- Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección de Personal adoptará cuantas medidas estime oportunas, por ejemplo: movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.
- Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la

conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultará procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión Instructora.

- f. Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final, a la RLT del centro de trabajo de las personas afectadas y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad preservando todos los intervinientes el carácter confidencial del / los caso / s.
- g. La Empresa asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.
- h. Denuncias falsas: en el caso de que, del informe emitido por la Comisión, resulte que el / la denunciante / s lo ha hecho de mala fe, o que los datos aportados y / o testimonios son falsos, notificará a las Direcciones correspondientes, para que apliquen las medidas que se consideren oportunas.

8. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que pudiera existir en cualquiera de los centros de la Empresa.

9. DIFUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

Se dará publicidad de este Protocolo mediante su publicación, y en los cursos de formación.

La empresa se compromete al desarrollo de acciones específicas para la sensibilización del conjunto de su plantilla, aplicando estrategias de formación, seguimiento y evaluación con objeto, no solo de prevenir el acoso, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la entidad de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo. Un ejemplo de ello es la inclusión de nociones básicas en materia de Igualdad de Oportunidades y de formación específica en materia de Acoso en los cursos de carácter obligatorio que debe realizar la plantilla, además de la inclusión de nociones de acoso en el manual básico de riesgos laborales.

10. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección de PRL junto con la Dirección de Personal, valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

11. DISPOSICIONES VARIAS:

- a) Este protocolo forma parte del Plan de Igualdad.
- b) El presente Protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro.

Al menos una vez al año, la Comisión de Seguimiento evaluará la aplicación del presente procedimiento, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello, se contará con un resumen estadístico de intervenciones realizadas, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes.

- c) Este Protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa, dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las Personas, pero no es limitativo de la libertad de ejercicio del derecho de acceso a cualquier procedimiento legalmente establecido u organismo competente.

ANEXO I: VIOLENCIA DE GÉNERO

La vulnerabilidad de las trabajadoras que sufren violencia de género es mayor que en otros colectivos y por ello, la comisión de igualdad aprueba determinadas medidas que permitan su protección, así como superación de esta lacra social.

Para acceder a las medidas que se detallan a continuación, la trabajadora deberá presentar la sentencia firme que determine haber sufrido violencia de género, así como un escrito solicitando la medida que necesita atendiendo tanto a las recogidas en la legislación como las voluntarias ofrecidas por la compañía.

MEDIDA	Continuidad en la adhesión al convenio promovido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”
OBJETIVO	Visibilizar esta problemática, sensibilizando a la sociedad e inserción laboral.
COLECTIVO	Toda la plantilla

MEDIDA	Colaborar con entidades que promuevan la integración del colectivo de mujeres violencia de género
OBJETIVO	Sensibilización interna y externa sobre la problemática señalada
COLECTIVO	Toda la plantilla

MEDIDA	Patrocinio de eventos que promuevan una sociedad libre de violencia de género
OBJETIVO	Sensibilización interna y externa sobre la problemática señalada con la difusión en medios internos y externos
COLECTIVO	Toda la plantilla

MEDIDA	Cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género del 28 de diciembre del 2004
OBJETIVO	Velar por el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 con la difusión de estos derechos
COLECTIVO	Toda la plantilla

MEDIDA	Ampliación derecho excedencia
OBJETIVO	Velar por el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 con la difusión de estos derechos
COLECTIVO	Toda la plantilla

MEDIDA	Permiso retribuido
OBJETIVO	Apoyar en la gestión de la tramitación y normalización de la situación de violencia de género sufrida por la trabajadora
COLECTIVO	Toda la plantilla

MEDIDA	Ayuda cambio de domicilio
OBJETIVO	Contribuir a los gastos que pudieran derivarse de un cambio de localidad obligado por la seguridad de la persona física
COLECTIVO	Toda la plantilla

MEDIDA	Supervisor/a interno del caso
OBJETIVO	Apoyar internamente a la persona que presente la situación descrita (trabajadora víctima violencia de género) con el fin de facilitarle el acceso a las medidas pertinentes a través de los canales de comunicación de la compañía
COLECTIVO	Toda la plantilla

ANEXO II: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE GÉNERO

El objetivo general es prevenir y erradicar cualquier conducta de acoso, entendiendo tanto acoso laboral, como acoso sexual o por razón de género, aplicando todos los procedimientos vinculados a esta cuestión, así como potenciar el uso de los canales a disposición de la plantilla para la denuncia de estas situaciones si fuera el caso.

MEDIDA	Sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y laboral a través de diseños de herramientas formativas on-line.
OBJETIVO	Difundir e informar del plan de igualdad implantado en el Consorcio IFMIF-DONES España. Transmitir el protocolo de acoso. Sensibilizar a los participantes sobre buenas y malas prácticas. Transmitir los procesos internos del Consorcio IFMIF-DONES España que garantizan la buena práctica en materia de igualdad de oportunidades. Informar de los canales internos para comunicar posibles comportamientos inadecuados. Ilustrar con ejemplos reales y con un lenguaje sencillo situaciones que permitan identificar las buenas y malas prácticas. Generar una cultura de tolerancia cero con comportamientos inadecuados Contribuir a difundir el compromiso ético del Consorcio IFMIF-DONES España a todos los niveles de la organización.
COLECTIVO	Toda la plantilla

MEDIDA	Actualización del Protocolo de Prevención del Acoso
OBJETIVO	Responder a los requerimientos trasladados por las diferentes federaciones en lo referente a un mayor detalle de las conductas que se incluyen en el protocolo con una categorización nueva, así como contemplar medidas de apoyo para las víctimas de situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
COLECTIVO	Toda la plantilla