

los procesos civiles, sociales y contenciosoadministrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Art. 43 Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- Art. 44 Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

- Art. 28 Igualdad de remuneración por razón de sexo. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

1.5. COMPROMISO DE LA EMPRESA POR LA IGUALDAD

La **Fundación RFMF** apuesta por la igualdad en todos sus procesos, sin que, por razón de raza, sexo, edad, opción o identidad sexual o cualquier otra circunstancia personal se determine un comportamiento diferente por parte de la organización.

La Dirección de la organización muestra su compromiso a:

- integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;
- incluir este principio en los objetivos de la política de la organización y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos;
- facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Con estas tres premisas pretendemos potenciar la concienciación y sensibilización de todas las partes interesadas.

Conscientes de que la igualdad formal hace tiempo que se consiguió, pero que está pendiente y aún lejana la consecución de la igualdad real y efectiva, tanto en nuestro sector como en general en el ámbito laboral, manifestamos nuestro compromiso para impulsar este principio y ser una organización proactiva en la consecución del mismo aplicando todas las herramientas que tengamos a nuestro alcance.

1.6. ÁMBITO DE APLICACIÓN. VIGENCIA DEL PLAN

Este **Plan de Igualdad** es de aplicación a la **Fundación RFMF** y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, así como a todos aquellos que conforme al futuro crecimiento de la organización vayan incorporándose a la misma.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que unos objetivos se podrán alcanzar antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas y acciones son progresivas, dan lugar a que el plazo de vigencia está ligado a la consecución de objetivos. Si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos cuatro años a contar desde la fecha de la firma.

Las partes comenzarán la negociación del **II Plan de Igualdad** de **Fundación RFMF** tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan, después de la Evaluación Final.

En el supuesto de que no se alcanzara un acuerdo, se considerarán prorrogadas las condiciones establecidas en el presente plan hasta que se firme otro Plan que sustituya al anterior, salvo manifestación expresa en contrario por cualquiera de las partes.

Asimismo, el presente Plan podrá ser susceptible de revisión durante la vigencia si así lo estimaran en mutuo acuerdo la representación sindical y la organización.

2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

2.1. INTRODUCCIÓN AL DIAGNÓSTICO

El informe de diagnóstico constituye el documento base del trabajo para realizar el **Plan de Igualdad**. Se trata de un análisis desde la perspectiva de género, que supone un debate interno, y finalmente, la formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad; tal y como regula la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

Se han ido recabando los datos necesarios para elaborar un diagnóstico sobre la situación de las mujeres y hombres en relación a la igualdad de oportunidades en el seno de nuestra organización. A partir de esta información se ha elaborado un diagnóstico que sirve de base para la puesta en marcha del **Plan de Igualdad**.

A la hora de llevar a cabo el diagnóstico de situación se ha tenido en cuenta que cumpla con las siguientes características:

- Instrumental: es un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- Aplicado: es de carácter práctico, está orientado a la toma de decisiones dentro de la organización.