



Plan Integral de Diversidad de la Fundación Alicia y Guillermo.

*(Aprobado por Reunión de patronato en
marzo de 2020)*

EDICIÓN Y CONTROL
Presidenta de la Fundación Alicia y
Guillermo

APROBACIÓN Y FECHA
21 de marzo de 2021 por Reunión de
Patronado

Índice

1. Introducción	4
2. Política de diversidad: Misión visión, enfoque y principios.	5
2.1. <i>MISIÓN</i>	5
2.2. <i>VISIÓN</i>	5
2.3. <i>ENFOQUE</i>	5
2.4. <i>PRINCIPIOS RECTORES DE LA ESTRATEGIA DE LA DIVERSIDAD DE LA FUNDACIÓN ALICIA Y GUILLERMO</i>	5
3. Objetivo general y estructura del Plan.....	6
4. ÁREAS, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES DEL PLAN de DIVERSIDAD	10
ÁREA 0: <i>TRANSVERSALIDAD DE LA DIVERSIDAD EN FAyG</i>	10
ÁREA 1: <i>EDAD</i>	13
ÁREA 2 <i>DIVERSIDAD FUNCIONAL</i>	12
ÁREA 3: <i>IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES</i>	¡Error! Marcador no definido.
ÁREA 4. <i>MÁS DIVERSIDAD: INTERCULTURALIDAD Y LGTBI</i>	13
5. Cuadro de mando para seguimiento Programas anuales y la evolución del Plan integral de diversidad	15

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Integral de Diversidad de la Fundación Alicia y Guillermo es la estructuración en un documento integral y estratégico del compromiso de sus responsables por la Diversidad, tanto dentro, como fuera de su organización.

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

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

Pero, además con este plan la Fundación Alicia y Guillermo transformarse en un referente de la sociedad, convirtiéndose en un agente social en el impulso de la diversidad y la integración. Para todo ello este plan es el garante de incorporación de la diversidad y la innovación social en todos los trabajos que se impulsan desde Fundación Alicia y Guillermo y sitúa a la PERSONA como el centro de la organización.

El Plan de Diversidad de Fundación Alicia y Guillermo ha sido diseñado teniendo en cuenta que la diversidad:

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

Para la Fundación Alicia y Guillermo, la Diversidad incluye: la edad, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la diversidad funcional, la raza, la religión, el lugar de nacimiento y/o procedencia de la persona y la vida en el mundo rural y/o urbana, así como cualquier otro aspecto que defina a la diversidad de una PERSONA.

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

2.1. MISIÓN

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

2.2. VISIÓN

Garantizar el respeto a la diversidad entre las personas que forman parte de la Fundación Alicia y Guillermo (plantilla, personas usuarias, personas voluntarias, colaboradores/as, etc.) e identificar el talento entre la diversidad de personas que residen en España. Además, en su papel de agente social establecer alianzas con otras entidades públicas y privadas para trabajar en la inclusión de la diversidad y su puesta en valor.

2.3. ENFOQUE

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

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

2.4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA ESTRATEGIA DE LA DIVERSIDAD DE LA FUNDACIÓN ALICIA Y GUILLERMO.

- ✓ La **diversidad es un elemento transversal y fundamental en la estrategia de la entidad**, así como en el desarrollo de todas las actividades que se realicen en la misma.
- ✓ La **diversidad se considerada un valor positivo en la entidad** que deberá potenciarse, pues contribuye a sus éxitos y al posicionamiento de la entidad.
- ✓ La **innovación social se incorpora en gestión de la diversidad** como un elemento clave para conseguir un verdadero impacto social en la entidad y en la sociedad.

- ✓ La entidad será un agente social que impulsa la diversidad más allá de sus límites de actuación trabajando en colaboración continua con administraciones públicas, entidades sin ánimo de lucro y otras empresas.
- ✓ La Responsabilidad Social Corporativa se convierte en un canal clave para impulsar la diversidad más allá de la entidad.
- ✓ Reconocimiento e identificación del talento de las personas con independencia de su diversidad y las necesidades derivadas de ellas.
- ✓ La diversidad en todos los perfiles profesionales de la entidad estará garantizada como un aspecto fundamental para impulsar la creatividad, la innovación y la eficacia
- ✓ Toda la plantilla de la organización podrá participar en el diseño, gestión y la evaluación de la diversidad a través de los canales establecidos.
- ✓ La transparencia en la gestión de la diversidad se garantiza a través de la comunicación continua el acceso a la información de toda la plantilla.
- ✓ La mejora continua de la gestión de la diversidad se llevará a cabo a través de la realización de evaluaciones continuas, el control de los indicadores y la implicación de la plantilla en la misma

3. OBJETIVO GENERAL Y ESTRUCTURA DEL PLAN

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

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

1) Igualdad de género:

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

2) Edad:

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

3) Discapacidad:

- ✓ Cumplimiento de la Ley de Discapacidad

4) Más diversidad

- ✓ Tolerancia 0 hacia comportamientos irrespetuosos sobre: diversidad por razón de orientación sexual, identidad de género, raza, religión, cultura o cualquier otro tipo, además de los ya mencionados en los puntos anteriores de edad y género.

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

- ✓ Los cambios legislativos que puedan producirse en esta materia.
- ✓ Las nuevas demandas que surjan entre los miembros de la Plantilla
- ✓ Las nuevas necesidades que surjan en la sociedad.
- ✓ Las demandas de estos colectivos en materia de inclusión y no discriminación.

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

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

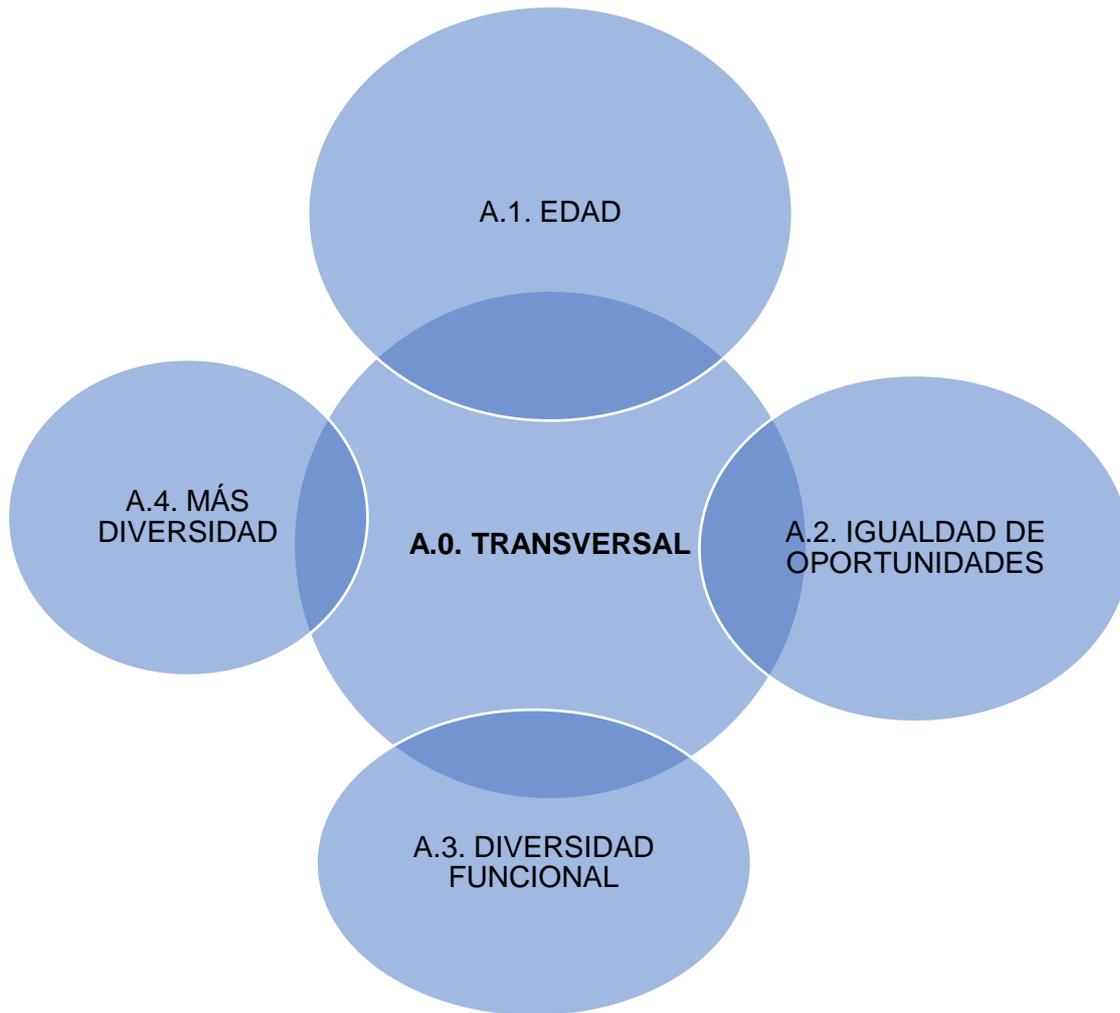
Figura 1: Estructura del Plan Integral de diversidad



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

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

Figura 2: Áreas de la Diversidad



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

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

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

ÁREA 0: TRANSVERSALIDAD DE LA DIVERSIDAD EN FUNDACIÓN ALICIA Y GUILLERMO

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1. Impulsar una cultura que fomente la diversidad en el seno de la Fundación Alicia y Guillermo.

Objetivo Operativo 0.1.1. La Presidenta de Fundación Alicia y Guillermo, experta en diversidad será la garante de que la diversidad y la igualdad de oportunidades esté presente en todas las estrategias, planes de acciones, proyectos, programas, etc. que se realizan en la FAyG.

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

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

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

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.3. Fomentar la creación de una plantilla diversa en Fundación Alicia y Guillermo

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

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

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

Objetivo Operativo 0.3.4. Poner en marcha acciones de sensibilización acerca de la situación de desigualdad que sufren muchas personas pertenecientes a estos colectivos, centrándonos especialmente en la discriminación por motivos de edad y de género.

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

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

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

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

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

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

Objetivo Operativo 0.5.2. Impulsar acciones de formación a las entidades con las que colabora la Fundación Alicia y Guillermo.

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

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

Objetivo Operativo 0.6.1 Potenciar a través del voluntariado corporativo la realización de acciones encaminadas a la participación social de los colectivos más vulnerables.

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

ÁREA 1: EDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1. Ser un agente social que trabaje para garantizar el envejecimiento activo de la población, sensibilizando contra prejuicios y estereotipos vinculados a la edad

Objetivo Operativo 1.1.1. Establecer alianzas con otras entidades sin ánimo de lucro que trabajen en el envejecimiento activo de las personas mayores, así como a que éstos tengan cubiertas todas sus necesidades básicas.

Objetivo Operativo 1.1.2. Realizar acciones encaminadas a garantizar un envejecimiento activo y de calidad a las personas mayores, así como a la sensibilización de la sociedad en general en contra de los estereotipos asociados a las personas mayores que crean situaciones de discriminación y desigualdad.

Objetivo Operativo 1.1.3. Apoyar en la creación y difusión de campañas dirigidos a poner en valor a las personas mayor con el apoyo de entidades aliadas.

Objetivo Operativo 1.1.4. Dar a conocer la diversidad dentro de las propias personas mayores, personas que son doblemente discriminadas y muchas veces invisibilizadas, sin que se tengan en cuenta sus necesidades específicas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2. Garantizar la creación de una plantilla diversa donde se pongan en valor solo el talento de las personas y se fomente la realización de equipos de trabajo diversos en edad

Objetivo Operativo 1.2.1. Fomentar la contratación de personas basadas solamente en criterios de capacidad, actitud y habilidad y que no considere la edad como un criterio de exclusión en la selección, ni en la promoción.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3. Garantizar la salud de toda plantilla y el envejecimiento activo de la misma.

Objetivo Operativo 1.3.1. Realizar sesiones informativas anuales sobre la importancia de la salud y la prevención para poder tener un desarrollo profesional correcto.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.4. Conocer el impacto de la edad en la propia organización para garantizar la continuidad del conocimiento en la Fundación Alicia y Guillermo y los riesgos de la realización de determinados trabajos sin tener en cuenta los factores en los que puede influir variable de la edad.

Objetivo Operativo 1.4.1. Poner en marcha una política de prevención de riesgos laborales que permitan identificar los puestos de trabajo donde existan riesgos relacionados con la edad y poner en marcha acciones dirigidas a que ninguna persona realice un trabajo cuando su edad no se lo permita.

ÁREA 2 DIVERSIDAD FUNCIONAL

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

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

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

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

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

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

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

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

Objetivo Operativo 2.4.2. Promover acciones que mejoren la participación social de las personas con discapacidad mediante el voluntariado, en las que se implique a la plantilla de Fundación Alicia y Guillermo.

ÁREA 3: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Los objetivos y acciones serán los establecidos en el Plan Integral de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

ÁREA 4. MÁS DIVERSIDAD: INTERCULTURALIDAD Y LGTBI**OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1. Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso con la diversidad cultural**

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

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

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

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

Objetivo Operativo 4.1.4. Dar a conocer otras culturas y religiones a nuestros/as usuarios/as a través de nuestras actividades para vencer prejuicios y estereotipos, mediante el cine, la literatura, la gastronomía, etc.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2. Ser un agente social en la lucha en la inclusión social de la diversidad de personas que conviven en nuestra sociedad.

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

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

Objetivo Operativo 4.2.3. Apoyar, mediante acciones de voluntariado a las integración de personas de diversas culturas, realizando acciones para desarrollar la integración social plena de las mismas.

Objetivo Operativo 4.2.4. Realizar acciones de sensibilización para vencer con prejuicios y estereotipos que perpetúan la desigualdad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Objetivo Operativo 4.5.2. Apoyar a la generación y difusión de campañas dirigidos a la inclusión social de las personas del LGTBI,

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

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

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

Objetivo Operativo 4.6.3. Tener en cuenta las necesidades y características específicas del mundo rural a la hora de implementar nuestros proyectos y adaptarnos a estas características para que sean accesibles, eficaces y eficientes.

Todas estas líneas de actuación recogidos en el Plan Integral de Diversidad se consideran las claves para LA FUNDACIÓN ALICIA Y GUILLERMO en su objetivo de ser un referente en el impulso de la diversidad tanto dentro de la propia entidad como a través de su papel de agente social.

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

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

INDICADOR	VARIABLES	FÓRMULA
ÁREA TRANSVESAL		
Progresión del Programa Integral de Diversidad (%)	a) Nº de objetivos alcanzado con el desarrollo de las actividades b) Total de objetivos del Plan Integral de Diversidad	a / b
Progresión del Programa Anual (%)	a) Acciones realizadas de las contempladas en el Programa anual b) Total Acciones contempladas en el programa anual.	a / b
Área Igualdad		
Progresión del Programa Integral de Diversidad, en relación con la igualdad (%)	a) Nº de objetivos alcanzado con el desarrollo de las actividades de igualdad b) Total de objetivos del Plan Integral de Diversidad de igualdad	a / b
Área Edad		
Progresión del Programa Integral de Diversidad, en relación con la edad (%)	a) Nº de objetivos alcanzado con el desarrollo de las actividades de edad b) Total de objetivos del Plan Integral de Diversidad de edad	a / b
Área Diversidad Funcional		

INDICADOR	VARIABLES	FÓRMULA
Progresión del Programa Integral de Diversidad, en relación con la discapacidad (%)	a) N° de objetivos alcanzado con el desarrollo de las actividades de discapacidad b) Total de objetivos del Plan Integral de Diversidad de discapacidad	a / b
Área Más diversidad		
Porcentajes de conflictos en FAyG por razón relacionadas con la diversidad (%)	a) N° de conflictos ocasionadas en la entidad relacionadas con la diversidad B) N° total de conflictos en FAyG	a / b
Progresión del Programa Integral de Diversidad, en relación con el área de más diversidad (%)	a) N° de objetivos alcanzado con el desarrollo de las actividades en el ámbito de más diversidad b) Total de objetivos del Plan Integral de Diversidad en el ámbito de más diversidad	a / b