

**CIRCULAR NÚM. 14/2023, DE 4 DE ABRIL, DE LA DIRECCIÓN GENERAL
ADJUNTA DE ORGANIZACIÓN, TALENTO E INNOVACIÓN****ASUNTO:** Perfil funcional y competencial de la figura “Agente de Igualdad de la ONCE”.**Registro general número: 2023/0094533**

La figura del Agente de Igualdad, creada mediante Oficio-Circular 47/2019, de 25 de octubre, se ha convertido en un referente en la política de igualdad de trato y de oportunidades de la ONCE, y específicamente en el compromiso de garantizar, en toda su actividad, la no discriminación por razón de género.

Este reto de velar por la igualdad real entre hombres y mujeres en el seno de nuestra Organización, se traduce en objetivos y medidas concretas incorporadas en su Programa de Gobierno, en el Plan de Igualdad y en el Convenio Colectivo vigente.

El objetivo es que cada ámbito territorial cuente con un o una Agente de Igualdad que contribuya a canalizar y divulgar la política institucional de la ONCE en esta materia y llevar a cabo las acciones que se le encomienden según el Plan de Igualdad en vigor.

Por consiguiente, en virtud de las facultades que me confiere el artículo 6.3.d) del Real Decreto 358/1991, de 15 de marzo, en su redacción dada por el Real Decreto 1200/1999, de 9 de julio, así como los vigentes Estatutos de la ONCE, se dispone la definición y perfil funcional de la figura del Agente de Igualdad en la Organización y el establecimiento del proceso de cobertura de las plazas de dicha figura que estén vacantes en cada momento.

1. DEFINICIÓN Y PERFIL FUNCIONAL DEL AGENTE DE IGUALDAD EN LA ONCE**1.1 Definición funcional**

Su cometido será impulsar el progreso y la expansión, en el ámbito territorial asignado, de las políticas de igualdad de trato y de oportunidades que la ONCE defina, aplicando los planes de actuación que se determinen para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el seno de la Organización, y participando en el diseño, ejecución, análisis y evaluación de las acciones que se establezcan. Actuará desde los centros, como interlocutor y agente operativo de la Unidad de Responsabilidad Social Corporativa (en adelante RSC), Igualdad de Género y Diversidad, siendo el referente para temas de igualdad en su zona de influencia.

1.2 Perfil funcional

Todas las actividades están referidas a la zona territorial de actuación asignada:

- Colaborar en las actividades de diagnóstico de igualdad que se determinen desde la Dirección General.
- Proponer actuaciones en materia de igualdad, dentro del marco de los sucesivos Planes de Igualdad en vigor, a requerimiento de la Dirección General.
- Colaborar con la dirección de su ámbito en la implantación de las medidas de igualdad de los planes vigentes, procurando extender las buenas prácticas y acciones positivas de fomento de la igualdad.
- Hacer seguimiento de la ejecución de las medidas del Plan, recogiendo indicadores y resultados alcanzados en las diferentes áreas de intervención.
- Informar del seguimiento realizado a la Unidad de RSC, Igualdad de Género y Diversidad, aportando cuanta información sea requerida para la elaboración de informes y memorias al respecto.
- Proponer y gestionar acciones y eventos de información y sensibilización sobre los principios de no discriminación e igualdad, dentro de su ámbito de actuación, así como actos que dinamicen y trasladen, interna y externamente, el compromiso de la ONCE con la Igualdad.
- Colaborar en labores de tutorización e impartición de formación sobre temas de igualdad en su ámbito.
- Colaborar para que la perspectiva de género esté presente e integrada de manera transversal en las distintas áreas de la ONCE, niveles y proyectos que se desarrollen en su área de influencia.
- Difundir información sobre las medidas previstas en la ley, en el Convenio Colectivo y en el Plan de Igualdad, relativas a la igualdad y la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, procurando potenciar el uso de las mismas.
- Hacer seguimiento e informar en su caso, sobre los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo o de diversidad sexual, violencia de género, etc.
- Vigilar en su ámbito la aplicación de los criterios y protocolos sobre utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.
- Apoyar a sus superiores en asuntos referentes a igualdad, así como recoger las inquietudes, quejas y sugerencias de los trabajadores y trabajadoras de su área de influencia en relación con este tema, informándoles y orientándoles cuando lo soliciten.
- Mantenerse al día en cuanto al marco conceptual, legislativo e institucional en lo referente a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las funciones de Agente de Igualdad tendrán un carácter voluntario y serán independientes de las propias del puesto que ocupan las personas seleccionadas.

La designación por parte de la ONCE para estas funciones implica la aceptación de las actuaciones como Agente de Igualdad por parte de la persona interesada, tal y como se recoge en el documento de *Información, designación y aceptación* que figura como **anexo II**. El cese en estas funciones puede llevarse a cabo en cualquier momento, bien por iniciativa de la ONCE o por iniciativa del propio trabajador/a, mediando comunicación escrita en ambos casos.

2. PERFIL COMPETENCIAL DEL AGENTE DE IGUALDAD

Competencias genéricas:

- **Trabajo en equipo y cooperación.** Implica la intención de colaboración con otros, formar parte de un grupo, trabajar juntos. El trabajo del Agente de Igualdad se desarrolla, en muchas ocasiones, integrado en equipos de profesionales.
- **Establecimiento de relaciones interpersonales.** Capacidad para establecer contactos con otras personas mostrando intuición y perspicacia social. Supone la capacidad para escuchar, interpretar y entender a los demás y un cierto conocimiento de las costumbres sociales.
- **Orientación a las personas destinatarias de estos servicios.** Implica un deseo de ayudar o asesorar a las personas destinatarias de las actividades relacionadas con la igualdad en su ámbito.
- **Preocupación por el orden y la calidad.** Se refleja en el seguimiento y control del trabajo y la información, así como en la optimización de los recursos disponibles.
- **Persuasión y negociación.** Capacidad para transmitir y argumentar. Habilidad para hacer llegar una impresión favorable a los demás, mediante la escucha, análisis y conciliación de puntos de vista encontrados.
- **Toma de decisiones.** Tomar decisiones asumiendo riesgos y consecuencias o plantear alternativas, manteniendo criterios de valor objetivos y reconocidos.
- **Planificación y organización.** Capacidad para anticipar y asignar, de una forma lógica y ordenada, las acciones a seguir, contribuyendo a eliminar las barreras potenciales en la aplicación de un plan.
- **Comunicación escrita.** Habilidad para redactar con corrección, claridad y precisión ideas y opiniones a través de un mensaje escrito.
- **Comunicación oral.** Capacidad para expresar con fluidez, precisión y asertividad sus ideas de forma clara y convincente, de manera que su

mensaje pueda ser entendido. Habilidad para escuchar y entender a otros estableciendo un diálogo de forma eficaz.

- **Innovación y creatividad.** Capacidad para establecer nuevas ideas y soluciones originales y eficaces de manera diferente a la habitual, aportando nuevos enfoques y respuestas.

Competencias específicas:

- **Recoger información del entorno.** Conocer técnicas de recogida sistemática de información, como por ejemplo entrevistas, encuestas, formularios, etc., así como tratamiento de indicadores y datos.
- **Manejar metodologías en igualdad de oportunidades.** Conocer y aplicar técnicas de intervención en programas y proyectos aplicables a la igualdad de oportunidades.

Actitudes o rasgos de personalidad deseables:

Equilibrio personal, responsabilidad, flexibilidad, comunicación, empatía, sensibilización social, compañerismo, afán de superación, tenacidad, creatividad y rigor.

3. DEDICACIÓN Y DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE LOS AGENTES DE IGUALDAD

Dentro de la flexibilidad derivada de la existencia de etapas de mayor o menor actividad en función de los requerimientos por parte de la Comisión Técnica de Igualdad de Género de la Dirección General, o de la Unidad de RSC, Igualdad de Género y Diversidad, la dedicación a estas funciones se computará mediante un crédito trimestral de horas retribuidas, en función del volumen de los centros asignados, tal como figura en el cuadro que aparece a continuación, realizándose un registro de la dedicación efectiva por parte de los Agentes de Igualdad, que deberán reportar a nivel central a la Unidad de RSC, Igualdad de Género y Diversidad.

La dedicación a funciones de igualdad se desarrollará exclusivamente en las horas establecidas dentro de la jornada laboral habitual, teniendo el trabajador o trabajadora que cumplir en el tiempo restante con los cometidos y funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

En caso de requerir llevar a cabo alguna de las actividades previstas en el apartado 1 de esta Circular fuera del horario de trabajo habitual, se precisará la comunicación previa a la Unidad de RSC, Igualdad de Género y Diversidad para su autorización y compensación, en su caso.

Centro ONCE	N.º de Agentes de Igualdad	Dedicación (crédito de horas)
CONSEJO GENERAL	1	45 horas al trimestre
DIRECCIÓN GENERAL		
CLP		
SBO		
CTI		
EUF		
DT MADRID		
CRE MADRID		
DT CATALUÑA	1	45 horas al trimestre
CRE BARCELONA		
DT ANDALUCÍA	1	30 horas al trimestre
CRE SEVILLA		
DZ MÁLAGA	1	30 horas al trimestre
DT COM. VALENCIANA	1	20 horas al trimestre
DZ CÁDIZ	1	20 horas al trimestre
DZ ALICANTE	1	20 horas al trimestre
CRE ALICANTE		
DZ GRANADA	1	20 horas al trimestre
DT MURCIA	1	15 horas al trimestre
DT GALICIA	1	15 horas al trimestre
CRE PONTEVEDRA		
DT CASTILLA Y LEÓN	1	15 horas al trimestre
DT CASTILLA-MANCHA	1	15 horas al trimestre
DT ASTURIAS	1	15 horas al trimestre
DZ TENERIFE	1	15 horas al trimestre
DT BALEARES	1	15 horas al trimestre
DT PAÍS VASCO	1	15 horas al trimestre
DT CANARIAS	1	15 horas al trimestre
DT EXTREMADURA	1	15 horas al trimestre
DT ARAGÓN	1	10 horas al trimestre
DT CANTABRIA	1	10 horas al trimestre
DT NAVARRA	1	10 horas al trimestre
DT LA RIOJA	1	10 horas al trimestre
Total	22	

NOTA: Las funciones del Agente de Igualdad del ámbito de Cataluña afectarán también al personal adscrito al SBO de Cataluña, y las del Agente de Igualdad del ámbito de Madrid, al personal adscrito al Museo Tifológico.

4. REMUNERACIÓN

Dado el carácter voluntario de la asunción de estos cometidos y el hecho de que suponen una dedicación muy reducida, en ningún caso se considerará un puesto funcional diferenciado. La remuneración de las personas designadas como Agentes de Igualdad, por tanto, seguirá siendo la que corresponda a su puesto de trabajo.

No obstante, a fin de incentivar a las personas interesadas, se establece una gratificación trimestral fija en función de la dedicación designada para los Agentes de Igualdad, que actualmente se define de acuerdo con el baremo que aparece a continuación, si bien podrá ser actualizado por la Dirección General, previa consulta a la parte social.

El sistema de retribución en el futuro, puede evolucionar a un sistema que mantenga una parte fija de carácter trimestral y otra que adquiera carácter de variable anual, en función del cumplimiento de objetivos, dedicación en horas, realización de propuestas e iniciativas, participación en eventos y en acciones de colaboración, etc., a partir de los informes reportados a la Unidad de RSC, Igualdad de Género y Diversidad.

Dedicación (crédito de horas)	Gratificación trimestral (€)	Gratificación anual (€)
45 horas al trimestre	750,60 €	3.002,40 €
30 horas al trimestre	500,40 €	2.001,60 €
20 horas al trimestre	333,60 €	1.334,40 €
15 horas al trimestre	250,20 €	1.000,80 €
10 horas al trimestre	166,80 €	667,20 €

En el caso de agentes vendedores, se les compensará como venta equivalente la parte de su jornada correspondiente a la dedicación a estos cometidos, en los términos previstos en la Circular que regule en cada momento la retribución de los trabajadores y trabajadoras de la ONCE.

El sistema de gratificación no se considera consolidable ni genera ningún otro derecho.

5. PERSONAS QUE PUEDEN OPTAR A LA COBERTURA DE AGENTES DE IGUALDAD

Podrán presentar candidatura a las convocatorias que se publiquen todos los trabajadores o trabajadoras de la ONCE que cumplan los siguientes requerimientos:

- **Contrato en activo:** se podrá optar desde cualquier puesto tipo y funcional (personal vendedor y no vendedor), quedando excluidos los mandos intermedios y directivos/as, así como las presidencias y vicepresidencias liberadas de los Consejos Territoriales.
- **Antigüedad:** tener una antigüedad mínima en la ONCE de 2 años.
- **Compatibilidad:** que las funciones habituales del puesto que venían ocupando les permitan compatibilizar éstas con las relativas al perfil de Agente de Igualdad.
- **Compromiso:** clara orientación hacia la defensa de los principios de igualdad de oportunidades y de género.
- **Capacitación:** deberán contar, en la medida de lo posible, con las competencias y actitudes que se han señalado en el apartado 2 de esta norma.

Se valorará positivamente:

- Disponer de nociones básicas en análisis y evaluación de información cualitativa y cuantitativa, dinámica de grupos, realización de entrevistas, planificación de proyectos y conocimiento de la legislación y marco normativo en materia de igualdad y no discriminación.
- Conocer el trabajo realizado en igualdad por el Grupo Social ONCE, y en particular, haber realizado el curso voluntario de *“Liderazgo para trabajadoras de la ONCE”* en cualquiera de sus ediciones.
- Haber realizado externamente otros cursos, reglados o no, en materia de Igualdad de Oportunidades y de Género.

6. PROCESO DE COBERTURA DE VACANTES

Las plazas que queden vacantes aparecerán publicadas en PortalONCE, en su apartado “Promociones, ofertas y servicios” (en caso de interés se aconseja la suscripción a este apartado), junto con un resumen de los requisitos e información sobre la documentación a adjuntar, así como los plazos. También aparecerá un enlace para la remisión del formulario de solicitud (que se adjunta, asimismo, como **anexo I**), el cual es imprescindible y al que habrá que adjuntar los documentos adicionales a aportar, que serán:

- a) *Curriculum Vitae* actualizado.
- b) Copia de la titulación académica de mayor nivel que posea, si bien no se requieren estudios ni titulación específica para esta convocatoria.

- c) Escrito por parte de la persona interesada argumentando el interés en asumir estas funciones de Agente de Igualdad, así como los puntos fuertes que considera posee para ejercer estas funciones.
- d) Copia de cualquier documento que acredite contar con los méritos que se especifican en el punto “se valorará positivamente” del apartado 5.

Posteriormente, la Unidad de RSC, Igualdad de Género y Diversidad recabará de cada responsable de Centro un informe en el que expondrá lo que considere oportuno, tanto sobre la idoneidad del perfil de las personas candidatas, como sobre su cumplimiento del requisito relativo a la compatibilidad entre las funciones habituales que vienen desempeñando y las propias del Agente de Igualdad.

7. PROCESO SELECTIVO

La Comisión de Selección que figura en el apartado 9 estudiará las solicitudes y resto de documentación presentada y, en su caso, podrá optar por la realización de entrevista a las personas candidatas, si lo considera oportuno.

Las personas seleccionadas por la citada Comisión de Selección en base a lo anterior, se integrarán en un curso de formación de Agentes de Igualdad de la ONCE, que a su vez tendrá carácter selectivo.

Los contenidos previstos para dicho curso abordarán aspectos como:

- Introducción a la igualdad. Conceptos básicos.
- Legislación en igualdad.
- La igualdad en la empresa.
- Comunicando en igualdad.
- Barreras en la toma de decisiones objetivas.
- Desarrollo de competencias propias del Agente de Igualdad.

A partir de las candidaturas que superen el proceso selectivo previo, así como la formación posterior, la Dirección General Adjunta de Organización, Talento e Innovación designará a los profesionales que asumirán este perfil según la distribución territorial descrita en el apartado 3, lo que se comunicará a las personas interesadas y a su Centro de adscripción, así como a través de la intranet corporativa PortalONCE.

Aunque sólo se asignen estas funciones a una persona en cada ámbito, se mantendrá una “bolsa” con otras candidaturas aptas, al objeto de cubrir suplencias y eventualidades futuras.

8. CONDICIONES DE ASISTENCIA A ENTREVISTA, EN SU CASO

En el caso de que se opte por la realización de entrevista a los candidatos/as, se concederá licencia retribuida para asistir a la misma, abonándose a las personas interesadas, en su caso, las compensaciones reguladas en el Convenio Colectivo.

En el caso del personal vendedor, el día de asistencia a entrevista, en su caso, generará derecho de compensación como venta equivalente en los términos previstos en la Circular que regule en cada momento la retribución de los trabajadores y trabajadoras de la ONCE.

9. COMISIÓN DE SELECCIÓN

Todas las decisiones relativas a la realización y coordinación del proceso selectivo serán competencia exclusiva de la Comisión integrada por los siguientes miembros:

- Presidencia: el director general adjunto de Organización, Talento e Innovación.
- Vocalías: el director de Personas, Talento y Cultura Institucional, así como la persona responsable de la Unidad de RSC, Igualdad de Género y Diversidad y una persona representante de la Parte Social, que pertenezca a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Cualquier otro personal técnico que, en cada caso, convoque la Presidencia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

La ONCE ha adquirido un compromiso firme en la defensa y la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres y entiende que debe velar para que en la comunicación interna y externa de la Organización se utilice un lenguaje no sexista.

Para ello, intenta recurrir a técnicas de redacción que permitan hacer referencia a las personas sin especificar su sexo. No obstante, en los documentos normativos en ocasiones es necesaria la utilización de términos genéricos, especialmente en los plurales, para garantizar claridad, rigor y facilidad de lectura, sin que esto suponga ignorancia en cuanto a la necesaria diferenciación de género, ni un menor compromiso de la Institución con las políticas de igualdad y contra la discriminación por razón de sexo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados los Oficios-Circulares 47/2019, de 25 de octubre y 13/2022, de 11 de marzo.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Circular entrará en vigor el día 5 de abril de 2023, y de su contenido se dará la máxima difusión entre todos los trabajadores y trabajadoras de la ONCE.

EL DIRECTOR GENERAL

Ángel Sánchez Cánovas

**RESPONSABLES DE LAS DIRECCIONES GENERALES ADJUNTAS,
DIRECCIONES EJECUTIVAS, DELEGACIONES TERRITORIALES,
DIRECCIONES DE ZONA Y DE CENTRO DE LA ONCE.**

ÍNDICE

1 DEFINICIÓN Y PERFIL FUNCIONAL DEL AGENTE DE IGUALDAD EN LA ONCE	1
2 PERFIL COMPETENCIAL DEL AGENTE DE IGUALDAD	3
3 DEDICACIÓN Y DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE LOS AGENTES DE IGUALDAD	4
4 REMUNERACIÓN	6
5 PERSONAS QUE PUEDEN OPTAR A LA COBERTURA DE AGENTES DE IGUALDAD	7
6 PROCESO DE COBERTURA DE VACANTES	7
7 PROCESO SELECTIVO	8
8 CONDICIONES DE ASISTENCIA A ENTREVISTA, EN SU CASO	9
9 COMISIÓN DE SELECCIÓN	9
DISPOSICIÓN ADICIONAL	9
DISPOSICIÓN DEROGATORIA	
DISPOSICIÓN FINAL	10
ANEXO I SOLICITUD DE ADMISIÓN	
ANEXO II DESIGNACIÓN Y ACEPTACIÓN	

ANEXO I

**SOLICITUD DE ADMISIÓN AL PROCESO SELECTIVO PARA LA COBERTURA DEL
PERFIL DE AGENTE DE IGUALDAD EN LA ONCE
(Anexo a la Circular 14/2023)**

D./D^a., con NIF y discapacidad, en su caso (visual u otra)....., trabajador/a adscrito/a a (centro de trabajo) con el puesto funcional y domicilio en c/..... n.º....., código postal, teléfono, email

EXPONE Que conoce y acepta el contenido de la Circular 14/2023, por la que se define el perfil del Agente de Igualdad en la ONCE, así como la convocatoria del proceso selectivo a través de PortalONCE para su cobertura en el ámbito de[DT/DZ]....., considerando reunir los requisitos exigidos,

SOLICITA Ser admitido/a en el proceso de selección para el citado perfil, para lo que adjunta fotocopias de la siguiente documentación (marcar con un aspa lo que proceda):

- ☐ Titulación académica (especificar)
.....
- ☐ *Curriculum vitae* (en caso de experiencia profesional ajena a la ONCE especificar empresa, puesto y duración):
.....
- ☐ Escrito del interesado/a argumentando interés por el perfil de Agente de Igualdad
.....
- ☐ Copia de documentos acreditativos sobre méritos (especificar)
.....

En, a, de de 202..

Firma.....

La ONCE, como Responsable del tratamiento, tratará sus datos personales con la finalidad de gestionar su solicitud. La base legítima del tratamiento es el contrato laboral que le vincula con la ONCE. Sus datos se conservarán durante el tiempo que dure la relación contractual de trabajo. No cederemos sus datos a terceros, ni realizaremos transferencias internacionales de sus datos.

Podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad de los datos y oposición sobre dichos datos personales, dirigiendo una comunicación a la dirección de correo electrónico dpdatos@once.es.

DIRECTOR GENERAL DE LA ONCE

ANEXO II

DESIGNACIÓN Y ACEPTACIÓN COMO AGENTE DE IGUALDAD EN LA ONCE

Mediante la Circular 14/2023 la ONCE ha definido el perfil funcional y competencial de la figura del Agente de Igualdad con adscripción a sus diferentes ámbitos territoriales.

A tal efecto, se designa a Vd. como Agente de Igualdad en la ONCE en [DT/DZ].

Las funciones que llevará a cabo, de forma absolutamente complementaria e independiente de las tareas propias del puesto del que es titular, se desarrollarán a la par de ellas y sin que supongan ningún tipo de menoscabo a las mismas ni variación alguna con relación a sus obligaciones laborales, que continuarán inalterables para su puesto de trabajo, de acuerdo y conformidad con el vigente Convenio Colectivo y normativa interna de desarrollo.

Las funciones como Agente de Igualdad tendrán un carácter totalmente voluntario, tanto para Vd. como para la ONCE, que procede a su designación, lo que implica que la aceptación de estas actuaciones como Agente de Igualdad y el cese de las mismas puede llevarse a cabo en cualquier momento, bastando para ello la comunicación escrita de una parte a la otra.

Su actividad como Agente de Igualdad será gratificada según lo especificado en la Circular 14/2023, que tendrá a todos los efectos la consideración de retribución graciable, no consolidable y no generadora de ningún otro derecho.

A continuación, se especifican las funciones que deberá desempeñar, las cuales estarán referidas al ámbito territorial de actuación asignado:

1. Colaborar en las actividades de diagnóstico de igualdad que se determinen desde DG.
2. Proponer actuaciones en materia de igualdad, dentro del marco de los sucesivos Planes de Igualdad en vigor, a requerimiento de DG.
3. Colaborar con la dirección de su ámbito en la implantación de las medidas de igualdad de los planes vigentes, procurando extender las buenas prácticas y acciones positivas de fomento de la igualdad.
4. Hacer seguimiento de la ejecución de las medidas del Plan, recogiendo indicadores y resultados alcanzados en las diferentes áreas de intervención.
5. Informar del seguimiento realizado a la Unidad de RSC, Igualdad de Género y Diversidad, aportando cuanta información sea requerida para la elaboración de informes y memorias al respecto.
6. Proponer y gestionar acciones y eventos de información y sensibilización sobre los principios de no discriminación e igualdad, dentro de su ámbito de actuación, así como actos que dinamicen y trasladen interna y externamente el compromiso de la ONCE con la Igualdad.
7. Colaborar en labores de tutorización e impartición de formación sobre temas de igualdad en su ámbito.

8. Colaborar para que la perspectiva de género esté presente e integrada de manera transversal en las distintas áreas de la ONCE, niveles y proyectos que se desarrollen en su área de influencia.
9. Difundir información sobre las medidas previstas en la ley, en el Convenio Colectivo y en el Plan de Igualdad relativas a la igualdad y la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, procurando potenciar el uso de las mismas.
10. Hacer seguimiento e informar en su caso, sobre los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo o de diversidad sexual, violencia de género, etc.
11. Vigilar en su ámbito la aplicación de los criterios y protocolos sobre utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.
12. Apoyar a sus superiores en asuntos referentes a igualdad, así como recoger las inquietudes, quejas y sugerencias de los trabajadores y trabajadoras de su área de influencia en relación con este tema, informándoles y orientándoles cuando lo soliciten.
13. Mantenerse al día en cuanto al marco conceptual, legislativo e institucional en lo referente a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Atendiendo a las funciones, previamente enumeradas, el Agente de Igualdad deberá hacer un uso exclusivamente profesional de la información a la que pueda tener acceso en ejercicio de estas funciones y garantizará su confidencialidad frente a cualquier tercero que no deba conocer dicha información, conforme a las instrucciones e intereses de la ONCE.

En [LOCALIDAD] a [DD] de [MES] de [AAAA]

Expresamente hago constar que voluntariamente acepto los términos de este documento en su integridad.

Fdo.: [Nombre y apellidos del trabajador/a]

Fdo.: [Nombre y apellidos del firmante en nombre de la ONCE]

[Puesto/cargo que ocupa el firmante]