

Convenio o Acuerdo: Fundación Granadina de Solidaridad Virgen de las Angustias-Proyecto Hombre Granada
Expediente: 18/11/0144/2021
Fecha: 19/08/2021
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: MANUEL MINGORANCE CARMONA
Código 18100482112021.

VISTO el texto del PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN GRANADINA DE SOLIDARIDAD VIRGEN DE LAS ANGUSTIAS – PROYECTO HOMBRE GRANADA, acordado por la representación de la Fundación y la representación de los trabajadores, presentado ante esta Delegación Territorial el día 13 de agosto de 2021 a través del Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento, Empresas y Universidades de la Junta de Andalucía en Granada,

ACUERDA:

ÚNICO.- Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Del. Terr. de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transf. Económica, Industria, Conocimiento y Univ,
VIRGINIA FERNANDEZ PEREZ



EDIFICIO ADMINISTRATIVO "ALMANJÁYAR"
Avda. Joaquina Eguaras, 2 -18013 Granada
Código DIR3: A01013953

PLAN DE IGUALDAD



FGSVA – PROYECTO HOMBRE GRANADA

09 DE AGOSTO DE 2021

1. PRESENTACIÓN.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Fundación Granadina de Solidaridad Virgen de las Angustias-Proyecto Hombre Granada					
NIF	G18547091					
Domicilio social	C/Santa Paula nº 20					
Forma jurídica	Fundación					
Año de constitución	2000					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Manuel Mingorance Carmona					
Cargo	Representante legal					
Telf.	676092405					
e-mail	mmingoc@proyectohombregranada.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Ana María Vílchez Galindo					
Cargo	Trabajadora Social-Responsable de Igualdad					
Telf.	678346413					
e-mail	calidad@proyectohombregranada.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Actividades sanitarias y de servicios sociales					
CNAE	8899					
Descripción de la actividad	Actividades benéfico-asistenciales					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito provincial. La provincia de Granada					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	18	Hombres	15	Total	33
Centros de trabajo	5					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	1	Total	1



La Fundación Granadina de Solidaridad Virgen de las Angustias - Proyecto Hombre Granada es miembro de la Organización Solidaria Proyecto Hombre, de ámbito estatal, que nace en 1979 en Italia y en 1984 llega a España.

Es una asociación reconocida por el Plan Nacional de Drogas y colabora a nivel internacional con el Observatorio Europeo.

Para Naciones Unidas, es una ONG de carácter consultivo especial ante el Consejo Económico y Social (ECOSOC).

En el año 2000, se constituye en la provincia dicha fundación y desde entonces y paulatinamente se han ido dando cobertura a las siguientes áreas:

Programas de Prevención:

Programas de Prevención Escolar y Familiar: El programa de Prevención tiene como objetivo prioritario desarrollar una intervención preventiva en el ámbito escolar y familiar evitando, disminuyendo o retrasando el consumo de drogas desde una doble acción: a través del trabajo directo con los alumnos como objeto de dicha intervención y con los profesores y padres como agentes preventivos en su entorno más próximo.

Actualmente colaboramos con el Ayuntamiento de Granada con diferentes programas. Dentro del Programa Municipal Granada sin Drogas, Proyecto Hombre realiza las siguientes actuaciones:

Prevención en zonas de ocio nocturno (prevención selectiva): Programas propios de la Asociación Proyecto Hombre Prevención Universal: "Juego de llaves". Se trata de un programa de prevención universal escolar y familiar que pretende que los jóvenes adquieran información útil y adecuada sobre drogas y formación para desarrollar hábitos y conductas responsables de consumo. El trabajo con los jóvenes es indirecto, ya que la formación se realiza a los profesores y son los mismos profesores los que aplican las sesiones formativas dentro del Plan de Acción Tutorial del Centro Educativo, los técnicos de PHG, realizarán las sesiones familiares y las sesiones conjuntas (familias e hijos). Esta formación se lleva a cabo por personal de Proyecto Hombre Granada (formación y asesoramiento durante todo el curso a los docentes).

Prevención Selectiva: Prevención en jóvenes en riesgo de exclusión y/o en zonas de alto riesgo: "Rompecabezas". El programa propio de la Asociación Proyecto Hombre consiste en la intervención sobre la población juvenil en riesgo de consumo de drogas o que ya ha iniciado sus primeros consumos, trabajando todo tipo de adicciones con y sin sustancias, haciendo



mayor énfasis en aquellas más consumidas por la población joven, como son el cannabis, alcohol y/o drogas de síntesis, interviniendo tanto en los centros Educativos como en los propios ambientes de riesgo y en la propia comunidad.

Prevención Laboral: El programa de Prevención tiene como objetivo prioritario, desarrollar una intervención preventiva en el ámbito laboral, actuando desde tres niveles: prevención, atención y reinserción, trabajando de manera directa con los trabajadores como objeto de dicha intervención y con el equipo directivo como agentes preventivos en el entorno laboral. Se realizan de manera adaptada a las características de la empresa, y dentro del Área de Vigilancia de la salud o prevención de riesgos laborales.

Programa Base:

Centro de Tratamiento Ambulatorio: Es la primera fase del proceso educativo – terapéutico del programa base o tradicional, por el que una persona comienza a abordar la problemática por la que ha acudido al centro, es decir, su dependencia. El trabajo va enfocado a conseguir una abstinencia y distanciamiento del mundo de las drogas e inicio de un proceso de maduración y conocimiento personal, centrado principalmente en una educación para la responsabilidad (normas, responsabilidades...) y nuevas formas de relacionarse con su familia y la sociedad.

La asistencia es ambulatoria o en caso de falta de apoyo familiar o dificultades de contención, se puede hacer de manera residencial en la vivienda de mujeres sin hogar y/o con problemas de adicciones.

Esta fase tiene una duración media variable dependiendo del itinerario de la persona usuaria, siendo de entre 2 y 4 meses entre aquellos que pasan a Comunidad Terapéutica y de 9 a 15 meses para aquellas que hacen el Tratamiento Ambulatorio al completo.

Comunidad Terapéutica: Es la segunda fase del proceso educativo-terapéutico del programa base o tradicional. Tiene como objetivo fundamental crear un clima adecuado en un periodo de convivencia, en régimen residencial, con autogestión por parte de los propios residentes, para que la persona usuaria pueda llegar a un grado de conocimiento apropiado de sí mismo que le permita la deshabituación de la conducta adictiva. Se facilita un proceso de cambio integral que favorezca la autonomía de hombres y mujeres con problemas de adicción, en todos sus ámbitos, así como su integración en la sociedad a través de una intervención biopsicosocial.



Vivienda de apoyo al tratamiento para mujeres con problemas de adicción: Es un recurso que complementa el programa de Tratamiento Ambulatorio, siendo un dispositivo que ofrece alojamiento para mujeres que no disponen de él, o que disponiendo de éste, necesitan de un entorno motivador y que propicie su avance en su proceso de deshabituación.

Es un recurso complementario en la primera fase de su proceso educativo-terapéutico donde se les prepara para su continuación en Comunidad Terapéutica o la vuelta a su domicilio familiar si se ve su idoneidad.

Tratamiento para personas con problemas de adicción al Alcohol: Desde el año 2013 Proyecto Hombre Granada dispone de un programa de tratamiento específico, para aquellas personas que han desarrollado una dependencia a bebidas alcohólicas, o cuyos consumos, derivan en problemáticas personales, familiares, sociales, laborales...

Funciona bajo un formato ambulatorio, que no requiere ingreso alguno y que permite compatibilizar las responsabilidades que puedan tener los usuarios en su vida cotidiana, como son la familia, el trabajo, sus relaciones sociales, etc.

Los objetivos de este programa persiguen el logro de una autonomía personal, que permita a las personas usuarias una reparación de todas aquellas áreas vitales que hayan podido verse afectadas por los consumos problemáticos de alcohol. También se busca el conseguir instaurar un nuevo estilo de vida, en el que el consumo de alcohol deje paso a hábitos saludables y responsables sobre la propia salud.

Un equipo de profesionales, especialistas en adicciones y dependencias, coordinan el trabajo de recuperación, desde un sistema de terapias de última generación, que ayudan a la consecución de la mejoría merecida por los usuarios del programa y de sus familias.

Programa Nocturno de Tratamiento de Adicción a Psicoestimulantes: El Programa Nocturno de Apoyo está dirigido a promover el cambio personal y está enfocado al tratamiento de personas que, aunque tienen problemas de adicción, cuentan con una estructura familiar, social, laboral, etc., que les apoya y refuerza para conseguir su total abstinencia de la conducta adictiva.

Se tiene la perspectiva del tratamiento como un período transitorio en la vida de la persona usuaria, mediante el cual éstas se convierte en las protagonistas de su proceso.

Se establece el marco terapéutico ambulatorio en términos de ayuda mutua, donde el trabajo grupal constituye la base de la estructura metodológica del programa.



Programa PREVIA: Desde un enfoque biopsicosocial, integrador y multidisciplinar, se pretenden abordar los problemas presentados por los/las jóvenes y adolescentes entre quienes está presente el consumo de sustancias o el abuso de nuevas tecnologías, teniendo en cuenta que este aspecto puede no ser el problema principal.

En este sentido, se persigue abordar la realidad de la persona en sus múltiples áreas para identificar aquellos factores que pueden estar relacionados con su inestabilidad, insatisfacción o desadaptación y que asimismo pueden propiciar el consumo o abuso para, una vez identificados, hacer una intervención encaminada a minimizar los mismos.

Asimismo, identificar y potenciar todos aquellos factores de protección relacionados con hábitos de vida saludables, actitudes y comportamientos responsables y valores personales y de convivencia que apoyen el crecimiento personal y un estilo de vida saludable.

Escuela de Madres y Padres: Es un espacio de aprendizaje para aquellos padres y madres que detectan dificultades para manejar las normas y resolver los conflictos derivados de los problemas con sus hijos/as.

Programa de Motivación al Tratamiento Intrapenitenciario: Es un programa de motivación en el centro penitenciario. El programa trata de dar una respuesta profesionalizada a aquellas personas internas que presentan problemas con las adicciones que demandan nuestra asistencia en prisión.

A la persona interna, se le prepara para que pueda incorporarse de forma normalizada al Programa de Proyecto Hombre, una vez que se produzca su clasificación en tercer grado, bien por aplicación del Art. 182 de R.P (Unidades extrapenitenciarias, Comunidad Terapéutica), Art. 82 de R.P (Centro de Tratamiento Ambulatorio, VAR o VAT) por concesión de libertad condicional (Art. 90.2 y 105 del Código Penal), o bien por cumplimiento de la condena.

Se interviene también sobre la familia de la persona interna para implicarla en el proceso terapéutico e incorporación de la misma en el núcleo familiar, siempre que sea posible.

Programa de Reducción de Daño:

Es un programa, cuyo objetivo principal es la reducción progresiva de conductas adictivas de aquellas personas que, aun teniendo conciencia de problema, presentan muchas dificultades para conseguir la abstinencia y muestran ambivalencia en su motivación al cambio. Pretenden mejorar su calidad de vida reduciendo el consumo para posteriormente consolidar los cambios que a su vez favorecerán la motivación para continuar y profundizar en su proceso terapéutico en otra fase del tratamiento.



Programa de Cannabis:

Programa de intervención con personas consumidoras de cannabis que solicitan tratamiento y presentan dificultades de adaptación a los programas de tratamiento disponibles, con el objetivo de reducir el consumo hasta la abstinencia y adquirir motivación a la finalización del proceso terapéutico.

Otros programas:

Programa extraordinario para personas sin hogar: Programa para personas sin hogar en las que se trabaja su crecimiento personal a través de su inserción social y de su orientación e inserción laboral.

La Fundación Proyecto Hombre Granada, cuenta con la **CERTIFICACIÓN DE CALIDAD** de **AENOR** (Asociación Española de Normalización y Certificación) **con la Norma UNE-EN ISO 9001 desde el año 2011.**

JUSTIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

La Fundación, según refiere en sus estatutos, acogerá, sin distinción de sexo, religión o ideas políticas a cuantos busquen su ayuda, siempre que acepten las normas de carácter pedagógico, terapéutico o de convivencia establecidas por la misma.

Al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en 2017, la Entidad realizó una reflexión sobre la necesidad de analizar más profundamente la situación de igualdad que se vivía en la organización y se decidió elaborar un Plan de Igualdad para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres así como medida de garantía de espíritu y valores de la Fundación.

Al amparo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se ha adaptado dicho Plan teniendo en cuenta el contenido mínimo que tienen que tener los planes así como la elaboración del diagnóstico previo en el que se han recogido datos sobre los siguientes ámbitos: (proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio

corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, y prevención del acoso sexual y por razón de sexo).

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El presente Plan se ha diseñado partiendo de nuestro Primer Plan de Igualdad elaborado en 2017, el cual se ha adaptado a la nueva normativa, suscribiéndolo las personas que integran la Comisión de Igualdad que en su caso son:

En representación de la Entidad:

- Manuel Mingorance Carmona, representante legal de la Entidad
- Jose María Tortosa Alarcón, vocal de la Entidad
- Valentina López Alegre, vocal de la Entidad en representación de Apostólicas del Corazón de Jesús.

En representación de los trabajadores:

- Jesús García Fernández, representante legal de las personas trabajadoras
- Vanesa García Pérez, coordinadora del Centro de Tratamiento Ambulatorio de Granada Costa.
- Ana María Vílchez Galindo, Trabajadora Social-Responsable de Igualdad.

3. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

La Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad para su adaptación a la nueva normativa.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3.1 RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

La Comisión de Igualdad acuerda que se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, a Manuel Mingorance Carmona y Secretaria a Vanesa García Pérez.

Serán funciones de la Presidencia:

- Ostentar la representación de la Comisión de Igualdad ante toda clase de personas, autoridades y entidades públicas o privadas.
- Convocar las reuniones de la Comisión.
- Presidir las reuniones de la Comisión.

Serán funciones de la Secretaría:

- Custodiar toda la documentación perteneciente a la Comisión de Igualdad.
- Dar apertura de las reuniones de la Comisión.
- Levantar las actas correspondientes a las reuniones de la Comisión.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión de Igualdad recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

3.2. ADOPCIÓN DE ACUERDOS.

La Comisión de Igualdad, tomarán los acuerdos necesarios, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de dichos acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dichos acuerdos requerirán la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

3.3. CONFIDENCIALIDAD.

Las personas que integran la Comisión de Igualdad, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.



3.4. OTRAS DISPOSICIONES.

La Comisión de Igualdad será la encargada también de realizar el seguimiento del Plan de Igualdad, reuniéndose semestralmente para realizar dicho seguimiento.

4. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

El presente Plan será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Entidad.

El ámbito del Plan será provincial y de aplicación a cada uno de nuestros centros de trabajo: Centro de Tratamiento Ambulatorio de Granada, Centro de Tratamiento Ambulatorio de Motril, Comunidad Terapéutica (Huétor Santillán), Vivienda de Apoyo al Tratamiento para mujeres con problemas de adicción y Vivienda para personas sin hogar (Granada).

El presente Plan entra en vigor el 9 de Agosto de 2021. El mismo tendrá una vigencia de 4 años desde su fecha de entrada en vigor.

Una vez finalizada su vigencia, dicho Plan se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del período de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

5. INFORME DIAGNÓSTICO

En cumplimiento del artículo 7 del RD 901/2020, se ha elaborado un diagnóstico previo a la actualización de dicho Plan sobre el proceso de selección y contratación, clasificación profesional, infrarrepresentación femenina, retribuciones y formación entre otros.

▪ Proceso de selección y contratación.

Cuando se realiza un proceso de selección en la Entidad, no se tiene preferencia por ningún sexo, ya que lo que se valora es la profesionalidad, la experiencia y los méritos de la persona.

Actualmente contamos con una plantilla en la que existe paridad, pero si en algún momento se detecta que alguno de los sexos está infrarrepresentado se tomarán las medidas oportunas para conseguir de nuevo ese equilibrio dentro del personal que forma parte de la plantilla de personas trabajadoras.



- Clasificación profesional.

La plantilla de Proyecto Hombre Granada está formada por un equipo multidisciplinar que reúne diferentes disciplinas las cuales están equitativamente representadas tanto por mujeres como por hombres indistintamente.

Respecto a la formación que tiene el personal de la plantilla los datos que nos ofrece el diagnóstico son, que la gran mayoría de las personas que forman parte de nuestra plantilla (85%) cuentan con formación universitaria, siendo un porcentaje muy pequeño las que cuentan con formación primaria, secundaria o FP (15%).

- Formación.

Respecto a la formación que han tenido a lo largo de este último año las personas trabajadoras, 10 de ellas incluida la dirección, han realizado cursos de formación transversal, en concreto han sido cursos de género, y 5 personas han realizado cursos relacionados con su especialización técnica.

Se seguirá fomentando la realización de formación específica en género entre toda la plantilla.

- Promoción profesional.

Dentro de las promociones, el diagnóstico nos muestra como en el último año ha habido una promoción y ha sido una mujer que ha pasado de personal dedicado a la acción social a mando intermedio. Esta además, ha sido una promoción cuya decisión ha sido tomada por la dirección de la Entidad.

- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

El salario base de todas las personas trabajadoras se determina según el Convenio Colectivo y por tanto, no existe discriminación por ser mujer u hombre. Dependerá del grupo profesional en el que se incluya cada persona el que tenga un salario base u otro.

Respecto a las condiciones de trabajo, tampoco hay diferencias establecidas entre mujeres y hombres. Las condiciones de trabajo van asociadas al puesto que se desempeñe.



- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

En términos generales el diagnóstico nos muestra cómo cuando alguna persona trabajadora solicita un permiso para poder conciliar la vida laboral y familiar hay buena predisposición por parte de la Entidad para conceder el permiso solicitado.

- Infrarrepresentación femenina.

Detallamos los datos que nos muestra el diagnóstico realizado por parte de la Comisión de Igualdad de la Entidad:

Contamos con una plantilla paritaria, la cual se encuentra formada por un 55% de mujeres (18) y un 45% de hombres (15).

Los puestos directivos y de coordinación están aún masculinizados viendo aquí la necesidad de llevar a cabo alguna medida para poco a poco ir teniendo las mujeres más presencia en puestos de responsabilidad dentro de la Entidad.

Por departamentos, el que cuenta con mayor número de mujeres es el Servicio Médico y el Jurídico, formado en su totalidad por mujeres, seguido de los Dispositivos Ambulatorios y del Departamento de Prevención.

Aunque los dispositivos Residenciales cuentan con un número menor de mujeres respecto al resto de Departamentos, la presencia es paritaria, ya que cuenta con un 46% de mujeres y con un 54% de hombres.

El Departamento que cuenta con menor presencia femenina es el de Servicios Generales.

En definitiva, aunque exista un departamento con una menor presencia femenina, nuestra Entidad no presenta una infrarrepresentación femenina ya que cuenta con un total de 18 mujeres que representa el 55% de la plantilla y con 15 hombres que representan el 45% de la plantilla., siendo por tanto una Entidad que cuenta con una presencia equilibrada de mujeres y hombres entre su plantilla de personas trabajadoras.

- Retribuciones.

El diagnóstico nos muestra que no existe una desigualdad en las retribuciones con respecto a mujeres y hombres. Las retribuciones van en función del puesto de trabajo.



- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Actualmente la Entidad no cuenta con un protocolo de prevención y/o atención de acoso sexual y por razón de sexo, algo que se va a tener en cuenta a la hora de actualizar nuestro Plan de Igualdad.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

OBJETIVO GENERAL

Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre las personas trabajadoras de la Entidad en cualquiera de sus facetas: acceso al empleo, formación, condiciones laborales y medidas de conciliación personal, familiar y laboral, salarios, oportunidades de promoción, responsabilidad y situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Mantener la paridad en la presencia de mujeres y hombres en la plantilla de personas trabajadoras.
- ✓ Favorecer el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad.
- ✓ Promover la formación en materia de igualdad dentro de la plantilla de personas trabajadoras, incluidas la dirección.
- ✓ Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Alcanzar la desconexión digital cuando se finaliza la jornada de trabajo.
- ✓ Instaurar el lenguaje inclusivo en todos los departamentos, áreas y actividades de la Entidad.
- ✓ Ofrecer un entorno seguro y libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Entidad mediante la elaboración de un protocolo de prevención del mismo.

7. AMBITOS DE ACTUACIÓN.

Desde la Fundación Granadina de Solidaridad Virgen de las Angustias-Proyecto Hombre Granada presentamos las medidas que se van a llevar a cabo en los diferentes ámbitos de actuación.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación.
Medida	Llevar a cabo además de la entrevista personal en determinados puestos cuando se vea necesario la realización de pruebas objetivas tales como pruebas selectivas, test de respuestas alternativas, test de desarrollo...
Objetivos que persigue	Mantener la paridad en la presencia de mujeres y hombres en la plantilla de personas trabajadoras.
Personas destinatarias	Las personas que formen parte de los procesos selectivos
Cronograma de implantación	Cuando se realice algún proceso de selección de personal.
Cronograma de seguimiento	Semestralmente.
Responsable	Responsable de recursos humanos y dirección.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos humanos (Responsable de recursos humanos y dirección) ▪ Recursos materiales (pruebas objetivas a realizar si se estima conveniente).
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de personas desagregadas por sexo, que participan en los procesos de selección. ▪ Número de personas desagregadas por sexo, que se incorporan a la plantilla. ▪ Número de pruebas objetivas realizadas.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación.
Medida	Cuando exista infrarrepresentación de alguno de los sexos, tener en cuenta como uno de los criterios de selección la preferencia por ese sexo, cuando exista entre diferentes personas igualdad de condiciones respecto a la profesionalidad, experiencia y méritos.
Objetivos que persigue	Mantener la paridad en la presencia de mujeres y hombres en la plantilla de personas trabajadoras.
Personas destinatarias	Todas las personas que forman o van a formar parte de la plantilla de personas trabajadoras de la Entidad.
Cronograma de implantación	En cuanto se detecte una infrarrepresentación de alguno de los sexos en la plantilla.

Cronograma de seguimiento	Semestralmente
Responsable	Responsable de recursos humanos
Recursos asociados	Recursos humanos (persona responsable y dirección)
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de personas desagregadas por sexo, que participan en los procesos de selección. ▪ Número de personas desagregadas por sexo, que se incorporan a la plantilla.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	Motivar para una mayor participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad (puestos de coordinación).
Objetivos que persigue	Favorecer el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad.
Personas destinatarias	Las personas que forman parte de la coordinación de los distintos dispositivos.
Cronograma de implantación	A lo largo de los cuatro años.
Cronograma de seguimiento	Semestralmente
Responsable	Dirección y equipo de coordinación.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos humanos (Dirección y equipo de coordinación) ▪ Recursos materiales. (Documentos redactados por parte de la Entidad con las condiciones que requiere el puesto).
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de personas desagregadas por sexo, que participan en los procesos de promoción interna. ▪ Número de personas, desagregadas por sexo, que pasan a ser personal del equipo de coordinación.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la realización por parte de toda la plantilla, incluida la dirección, de formación específica en igualdad de oportunidades, género, nuevas masculinidades, etc. ▪ Realización de las acciones formativas en horario laboral preferentemente. ▪ Ofrecer cursos con horario flexible para que se puedan adaptar

	a las características personales y familiares de cada una de las personas trabajadoras, incluidas las personas de la plantilla que tengan reducción de jornada.
Objetivos que persigue	Promover la formación en materia de igualdad dentro de la plantilla de personas trabajadoras.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras incluida la dirección.
Cronograma de implantación	De forma anual.
Cronograma de seguimiento	Semestralmente
Responsable	Responsable de formación
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de acciones de difusión de cursos de igualdad. ▪ Número de cursos realizados, desagregados por sexos. ▪ Horario en el que se realiza el curso. ▪ Satisfacción de las personas trabajadoras con los cursos ofrecidos por la Entidad.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomento del teletrabajo. ▪ Rotación de equipo en función de las necesidades. ▪ Facilitar el acceso a los permisos de lactancia cuando se solicite. ▪ Flexibilizar los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente. ▪ Adaptación de los horarios en función de las características personales y familiares de la persona en concreto.
Objetivos que persigue	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Personas destinatarias	Todas las personas que forma parte de la plantilla de la Entidad.
Cronograma de implantación	A lo largo del primer año de implantación del Plan de Igualdad.
Cronograma de seguimiento	Semestralmente
Responsable	Dirección
Recursos asociados	Recursos humanos
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de personas desagregadas por sexo, que han realizado teletrabajo. ▪ Número de personas desagregadas por sexo, que han rotado a

Indicadores de seguimiento	<p>otro equipo por sus circunstancias personales y familiares.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de permisos de lactancia solicitados y concedidos. ▪ Número de permisos retribuidos, desagregados por sexo, que se han otorgado. ▪ Número de personas desagregadas por sexo, que presentan horarios adaptados a su realidad personal y familiar.
----------------------------	--

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implantación de teléfonos corporativos. ▪ No instalar el correo del trabajo ni los grupos de whatsapp del trabajo en el móvil personal. ▪ No realizar llamadas por parte de dirección a personal de la plantilla en fin de semana ni en vacaciones. ▪ No realizar llamadas a la dirección en fin de semana ni en vacaciones por parte de la plantilla de personal.
Objetivos que persigue	Alcanzar la desconexión digital cuando finalice la jornada de trabajo.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la Entidad.
Cronograma de implantación	A lo largo del primer año.
Cronograma de seguimiento	Semestralmente
Responsable	Dirección
Recursos asociados	Recursos humanos (Dirección y toda la plantilla de personas trabajadoras)
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de teléfonos corporativos de los que disponen las personas trabajadoras de la Entidad o los diferentes departamentos. ▪ Número de llamadas telefónicas realizadas en horario vacacional o de fin de semana de dirección a personas trabajadoras y viceversa. (Se dispondrá de un registro para ello)

Ficha de Medida	
Área de actuación	Fomento del lenguaje inclusivo
Medidas	Elaboración de un documento con pautas a seguir para verificar la utilización de un lenguaje inclusivo en cada una de las áreas de la Entidad.
Objetivos que persigue	Instaurar el lenguaje inclusivo en todos los departamentos, áreas y actividades de la Entidad
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras incluida la dirección.
Cronograma de implantación	Anual
Cronograma de seguimiento	Semestralmente
Responsable	Comisión de Igualdad.
Recursos asociados	Recursos humanos. Recursos materiales. (Documento con pautas a seguir para verificar la utilización del lenguaje inclusivo en cada una de las áreas de la Entidad).
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificar el lenguaje inclusivo en nuestras noticias de difusión en redes sociales. ▪ Verificar el lenguaje inclusivo en el departamento de elaboración y justificación de proyectos. ▪ Verificar la existencia del lenguaje inclusivo en los materiales educativos-terapéuticos empleados en cada uno de los programas.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. ▪ Dar difusión del protocolo, una vez elaborado, a toda la plantilla de personal laboral. ▪ Crear canales de denuncia internos.
Objetivos que persigue	Ofrecer un entorno seguro y libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Entidad mediante la elaboración de un protocolo de prevención del mismo.

Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras incluida la dirección.
Cronograma de implantación	A lo largo de toda la vigencia del Plan se llevará a cabo la elaboración del mismo.
Cronograma de seguimiento	Anualmente.
Responsable	Comisión de Igualdad.
Recursos asociados	Recursos humanos. (Comisión de Igualdad) Recursos materiales. (El propio Plan).
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de reuniones anuales para la elaboración del protocolo. ▪ Elaboración o no del protocolo. ▪ Número de acciones de difusión del protocolo. ▪ Existencia o no de un canal de denuncias.

8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.

La aplicación del Plan de Igualdad se hará efectiva por parte de la Comisión de Igualdad, realizando además la misma el seguimiento del mismo.

La fase de seguimiento se realizará regularmente programando las reuniones de forma semestral. A través del seguimiento del Plan se podrán ir detectando posibles dificultades presentadas y al mismo tiempo se podrán ir modificando o adaptando medidas planteadas.

La Comisión de Seguimiento estará formada por las mismas personas integrantes de la Comisión de Igualdad y tendrán como funciones el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Para esta labor utilizarán una ficha de seguimiento que nos servirá de apoyo para la realización de un posterior informe de seguimiento.

9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN.

El sistema de evaluación será continuo e interno, llevado a cabo por la Comisión de Igualdad, a través de la utilización de instrumentos objetivos de recogida de información.

La mejora continua siempre estará presente, haciendo recogida de demandas, sugerencias y no conformidades conforme vayan surgiendo, con el fin de ir adaptando el Plan si fuera necesario.

El objetivo de la evaluación será analizar el Plan desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo en el que se utilizarán los siguientes indicadores:

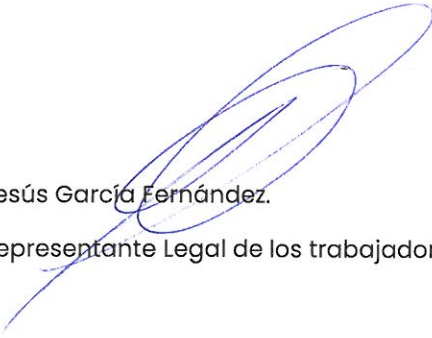
- Indicadores de seguimiento:
 - ✓ Número de personas desagregadas por sexo, que participan en los procesos de selección.
 - ✓ Número de personas desagregadas por sexo, que se incorporan a la plantilla.
 - ✓ Número de pruebas objetivas realizadas.
 - ✓ Número de personas desagregadas por sexo, que participan en los procesos de selección.
 - ✓ Número de personas desagregadas por sexo, que se incorporan a la plantilla.
 - ✓ Número de personas desagregadas por sexo, que participan en los procesos de promoción interna.
 - ✓ Número de personas, desagregadas por sexo, que pasan a ser personal del equipo de coordinación.
 - ✓ Número de acciones de difusión de cursos de igualdad.
 - ✓ Número de cursos realizados, desagregados por sexos.
 - ✓ Horario en el que se realiza el curso.
 - ✓ Satisfacción de las personas trabajadoras con los cursos ofrecidos por la Entidad.
 - ✓ Número de personas desagregadas por sexo, que han realizado teletrabajo.
 - ✓ Número de personas desagregadas por sexo, que han rotado a otro equipo por sus circunstancias personales y familiares.
 - ✓ Número de permisos de lactancia solicitados y concedidos.
 - ✓ Número de permisos retribuidos, desagregados por sexo, que se han otorgado.
 - ✓ Número de personas desagregadas por sexo, que presentan horarios adaptados a su realidad personal y familiar.
 - ✓ Número de teléfonos corporativos de los que disponen las personas trabajadoras de la Entidad o los diferentes departamentos.
 - ✓ Número de llamadas telefónicas realizadas en horario vacacional o de fin de semana de dirección a personas trabajadoras y viceversa. (Se dispondrá de un registro para ello).
 - ✓ Verificar el lenguaje inclusivo en nuestras noticias de difusión en redes sociales.

- ✓ Verificar el lenguaje inclusivo en el departamento de elaboración y justificación de proyectos.
 - ✓ Verificar la existencia del lenguaje inclusivo en los materiales educativos-terapéuticos empleados en cada uno de los programas.
 - ✓ Número de reuniones anuales para la elaboración del protocolo.
 - ✓ Verificar la elaboración o no del protocolo.
 - ✓ Número de acciones de difusión del protocolo.
 - ✓ Verificar la creación de un canal de denuncias.
-
- Indicadores de resultado:
 - ✓ Grado de cumplimiento en el tiempo para la implantación de cada una de las medidas.
 - ✓ Grado de cumplimiento en el tiempo para la implantación del Plan.
 - ✓ Motivos por los que:
 - No se ha podido iniciar la medida.
 - No se ha llevado a cabo de forma completa.
-
- Proceso:
 - ✓ Grado de adecuación y suficiencia de los recursos humanos empleados.
 - ✓ Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
 - ✓ Soluciones aportadas.
 - ✓ Grado de información y difusión en la Plantilla y miembros de la Fundación.
 - ✓ Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
 - ✓ Cambios en la programación.

- Impacto:
 - ✓ Aumento de la concienciación de la plantilla con respecto a la igualdad de oportunidades.
 - ✓ Cambios producidos en la Entidad (si se han dado).
 - ✓ Información documentada que muestre la ejecución de las medidas.



Manuel Mingorance Carmona.
Representante legal de la Entidad.



Jesús García Fernández.
Representante Legal de los trabajadores