



PLAN DE IGUALDAD 2022-2026



ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. DATOS GENERALES**
- 3. INFORME DIAGNÓSTICO**
- 4. OBJETIVOS**
- 5. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES**
- 6. SISTEMA DE EVALUACIÓN**
- 7. CALENDARIO**
- 8. PARTICIPACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**
- 9. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD**
- 10. ASIGNACIÓN DE LA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN**
- 11. ANEXO I. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

1. INTRODUCCIÓN

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cuyo Artículo 46 recoge el concepto y contenido que deben incluir los planes de igualdad:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

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

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

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

(...)



Siendo así, La Fundación Hermanos Obreros de María declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, edad, origen u otras circunstancias personales, y por ello pone en marcha este Plan de igualdad.

El Plan de Igualdad tendrá como vigencia 4 años: desde el 15 de junio de 2022 hasta el 15 de junio de 2026. Afectará a toda la plantilla de la Fundación y por tanto, a los tres centros que la conforman:

- Ciudad de los Niños Málaga, sita en Finca de los Asperones S/N, Apdo. Correos 13001. CP 29010 (Málaga).
- Ciudad de los Niños Huelva, sita en Ctra. Gibrleón, Km 6. CP 21002 (Huelva).
- Ciudad de los Niños Granada, sita en carretera antigua de Málaga, 193. CP 18015 (Granada). Sede principal.

Este Plan ha sido negociado por las siguientes partes:

En representación de la empresa:

- Juan Molina Fernández con DNI 74619102H: Representante legal de la Fundación
- Laura Mateos Cañestro con DNI 32053692H: Técnico de calidad e Igualdad
- Sergio Velasco Galán con DNI 45944940W: Responsable de recursos Humanos

En representación legal de las personas trabajadoras:

- Pedro Gabriel Martínez Pardo con DNI 24278356Q.
- Estefanía Aguilar Pérez con DNI 76638930D.
- Manuel Jesús Muñoz Carranza con DNI 44234159F.

Estas personas forman parte tanto de la comisión negociadora como del comité permanente de igualdad.

2. DATOS GENERALES

Nombre o Razón Social	Fundación hermanos Obreros de María
Actividad	Atención, cuidado, manutención y acogimiento a menores y jóvenes en situación de exclusión social.
Dirección	Crta. Antigua de Málaga, Granada, 193. Granada

Teléfono	958 275 936
Correo electrónico	ciudadninoscontacto@gmail.com
Página web	www.fundacion-hom.org
Persona responsable	Juan Molina Fernández: Representante legal de la Fundación.
Número de sedes	La Fundación tiene tres sedes, en Málaga, Huelva y Granada.

PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PLANTILLA POR SEXO	135	55%	109	45%	244

PORCENTAJE DE PLANTILLA CON CONTRATO FIJO O INDEFINIDO DESAGREGADA POR SEXO

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PLANTILLA CON CONTRATO FIJO	96	39%	70	29%	166

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

TIPO DE CONTRATO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Temporal a tiempo completo	22	7%	21	7%	43
Temporal a tiempo parcial	34	11%	29	10%	63
Fijo discontinuo	8	0,6%	9	3%	17
Indefinido a tiempo completo	49	16%	44	16%	93
Indefinido a tiempo parcial	47	16%	26	10%	73
Prácticas	1	0,3%	10	3%	11
Aprendizaje	-		-		
Otros (becas de formación, etc.)	-		-		
TOTAL	161*	51%	139*	49%	300*

*Las cifras no corresponden con los totales de mujeres y hombres debido a que tuvieron varios tipos de contrato en el mismo año.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Categorías	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
1	35	13%	34	13%	69
2	40	15%	38	14%	78
3	16	6%	13	5%	29
4	19	7%	17	6%	36
5	10	4%	5	2%	15
6	11	4%	13	5%	24
7	7	2%	4	2%	11
8	5	1%	5	1%	10
TOTAL	143	52%	129	48%	272

DISTRIBUCIÓN DE E LA PLANTILLA POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES: NÚMERO DE HIJAS/OS

Número de hijos/as	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
0	84	34%	78	32%	162
1	19	8%	8	3%	27
2	28	11%	21	9%	49
3 o más	4	2%	2	1%	6
TOTAL	135	55%	109	45%	244

3. INFORME DIAGNÓSTICO

Análisis de datos cuantitativos

Para la auditoría retributiva se ha tomado de referencia del 01/01/2021 al 31/12/2021.

Los datos obtenidos de la auditoría retributiva muestran que los importes efectivos de las mujeres en un 10% inferior al de los hombres. Esto se debe a los complementos por antigüedad, ya que, aunque hay más mujeres que hombres, la mayoría de éstos llevan más tiempo de contratación en la entidad. En los resultados de las medianas se obtiene un 13% más de los hombres, por el mismo motivo.

En los importes equiparados, el porcentaje es mayor en los hombres en un 16%, sin embargo, en las medianas de los importes equiparados del salario base, el porcentaje es un 19% superior en el salario base de las mujeres, siendo el total un 30% superior en éstas. Esto se debe a la diferencia salarial entre los dos convenios colectivos aplicados. Cada convenio se aplica según el área de actividad:

- VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Aplicado en los centros educativos.
- IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores. Aplicado al resto de servicios.



En la Fundación, sólo hay 47 mujeres en el convenio colectivo de reforma juvenil, el resto han sido contratadas por el convenio de enseñanza y además 81 del total de mujeres tiene contrato a tiempo parcial, frente a 55 hombres. Esto crea un incremento de salario en las medias equiparadas con respecto a los hombres.

En los promedios de los importes efectivos, seguimos encontrando un 10% de diferencia a favor de los hombres, así como en las medianas de los importes efectivos vemos un 13% a favor de los hombres, estando la diferencia sobre todo en los complementos salariales.

En los importes equiparados totales hay un 16% a favor de los hombres, basada esta diferencia en la antigüedad y un 30% en las medianas de éstos mayor en las mujeres por los motivos expuestos anteriormente.

De todo lo expuesto, vemos que hay igualdad retributiva entre hombres y mujeres, siendo todos los porcentajes diferenciales menores del 25% excepto en los datos equiparados que vemos un aumento de salario del 30% en las mujeres en las mujeres que se ha justificado.

Según el tipo de contrato, vemos que no hay diferencia significativa entre el número de mujeres y hombres con contrato indefinido o temporal. Sin embargo, si hay una diferencia notable entre contratos parciales, siendo bastante más elevado el número de mujeres (34 mujeres frente a 29 hombres tienen contrato temporal a tiempo parcial y 47 mujeres frente a 26 hombres tienen contrato indefinido parcial). Esto se debe a la falta de conciliación familiar. Vemos en la tabla de responsabilidades familiares cómo el número de mujeres con cargas familiares es ligeramente mayor al de los hombres, pero sin embargo la responsabilidad del cuidado se centra en ellas, como veremos más adelante de los datos cualitativos obtenidos.

En cuanto a la promoción, la mayoría de los directivos son hombres (3) debido a que la entidad es religiosa y es dirigida por sacerdotes. Los puestos de coordinación, que son los siguientes en responsabilidad son mayoritariamente ejercidos por mujeres (5 mujeres y un hombre)

Análisis de datos cualitativos de la entidad

A través de herramientas como cuestionarios pasados a la plantilla, cuestionarios específicos pasados a la representación legal de personas trabajadoras, valoraciones de los puestos de trabajo, registro salarial e información recopilada de los convenios colectivos, estatutos de la fundación y la guía laboral de la entidad, podemos hacer el siguiente análisis:

La Fundación tiene como objetivos acoger a todas las personas que acuden a nuestros centros, ofreciéndoles un trato cordial, afectuoso y cercano, así como una atención personal e individualizada, tratando en todo momento de ayudarles y orientarles.

La filosofía de la entidad se centra en fomentar un ambiente que facilita la acción compensadora de las desigualdades sociales a través de los valores cristianos.

Como eje central de gestión se dispone en el centro de Granada de la implantación de la norma ISO 9001:2015, en los programas escuela hogar, centro residencial y de emancipación.



La Responsabilidad social está integrada en los propios valores de la entidad, a través de las actividades que desarrolla la Fundación (atención a menores, a las familias, atención a mayores de edad extutelados). A través de las medidas implantadas por el sistema de gestión se atiende a las personas trabajadoras (formación) y a las partes externas (proveedores).

El grupo profesional más representado es el grupo 1 con 45,4% seguido por el grupo 2 con 44,3%. El grupo 3 está representado por 4,1%, el grupo 4 por 2,1%, grupo 7 por 2,1%, grupo 8 por 1% y el grupo 10 por 1%.

El 57,7% de las personas tiene una antigüedad mayor a 5 años, 14,4% entre 2 y 5 años y el 27,8% lleva menos de dos años, con esto se puede constatar que la Fundación apuesta por contratación a largo plazo y una estabilidad en el personal.

El 75,25% considera que en la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a un nivel alto y medio-alto, el 4,1% considera que no hay esta igualdad en la empresa y el 14,4% considera que hay un nivel mediano-bajo.

El 53,6% de la plantilla considera que la dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad a un nivel alto, 23,7% a un nivel medio-alto, 11,3% a un nivel medio-bajo y el 5,1% a un nivel bajo.

El 54,6% de las personas consideran que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad a un nivel alto, el 22,7% a un nivel medio-alto, el 13,4% a un nivel medio-bajo y el 5,1% a un nivel bajo.

Con respecto a la **selección de personal**, el 49,5% considera que la selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres a un nivel alto, el 22,7% a un nivel mediano-alto, el 13,4% a un nivel medio-bajo y el 11,3% a un nivel bajo.

Se dispone de una guía laboral con todas las especificaciones necesarias, pero, en resumen: Los factores que determinan que la entidad comience un proceso de selección y contratación son por necesidad del servicio, sustituciones, promociones internas, jubilaciones. etc. Suele hacerse a través de la comunicación de la persona responsable de cada programa a dirección. El sistema de reclutamiento de candidaturas es a través del cumplimiento de las competencias mínimas predeterminadas para el puesto: realizar una selección de los currículos recibidos (por las distintas vías anteriormente citadas) al objeto de evaluar la adecuación a los requisitos mínimos solicitados en la oferta.

La evaluación de las competencias se realiza por medio de pruebas técnicas: en determinados procesos de selección, se pueden realizar pruebas informáticas, tipo test, etc.

La Baremación de las evaluaciones realizadas conforme al baremo publicado en cada oferta. La primera entrevista personal es realizada por la persona responsable del departamento de Recursos Humanos de la Fundación, encargado de esta tarea, cuya figura existe en cada sede, y es la responsable del área dónde se requiere dicho puesto de trabajo. En dichas entrevistas se seleccionan a los/as candidatos/as, que, junto con la baremación obtenido, hayan quedado en los tres primeros puestos. Por último, se llevará a cabo una segunda entrevista por dirección.



Finalmente, la dirección de la Fundación, en base a su entrevista personal y a la baremación obtenida en las restantes fases del proceso de selección, tomará la decisión del/la candidato/a más apto/a para cubrir la vacante.

Con respecto a la metodología utilizada para la selección del personal, se siguen los siguientes pasos:

Primer paso: el equipo clasifica por especialidades, y a continuación, los valora y los puntúa según el baremo ya establecido y aprobado por el Consejo Escolar en el caso de los centros educativos y escuela-hogar, o el equipo directivo en el caso de los centros residenciales. La tabla que recoja los candidatos y su puntuación será remitida al Comité de Empresa y al Patronato.

Segundo paso: cuando se produce una vacante se publicará en el tablón de anuncios de la secretaría del centro y se adjuntarán las características del puesto a cubrir y del contrato a realizar. A continuación, se seleccionan los primeros de la lista confeccionada y se programa una entrevista individual.

Tercer paso: con las puntuaciones y las conclusiones de la entrevista personal, el equipo directivo, con el Titular del centro, selecciona el más adecuado al puesto. De esta decisión se informará al Consejo Escolar en el caso de los centros educativos.

Cuarto paso: se comunicará al comité de empresa o representante de los trabajadores.

Con los aspirantes restantes se crea una bolsa de trabajo que tendrá vigencia a lo largo del año.

Las personas que intervienen en las selecciones son los responsables de programas y director general (mínimo dos personas). En Málaga participa el técnico de RRHH (en los otros centros no hay este perfil), siendo la última decisión del director general.

Las características generales que se valoran en la selección de puestos son:

- Alta calidad moral y ética.
- Vocación social.
- Conocimientos de la Institución.
- Compromiso con el carisma de la congregación.
- Sensibilidad para con las personas más necesitadas, vulnerables y marginadas.
- Identificación con la Fundación y su labor humana social.
- Inquietud profesional, innovación y creatividad.
- Formación y crecimiento profesional.
- Calidad en el trabajo.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Responsabilidad, madurez humana, autonomía personal, profesional y social.
- Autocontrol en el manejo de las emociones.
- Buen manejo de los conflictos.
- Orden.
- Capacidad de escucha y diálogo.
- Sensibilidad con los problemas de los/as menores.
- Acogedor, que transmita confianza y serenidad.



- Capacidad para crear un ambiente de familiaridad y cercanía.
- Empatía con los niños.
- Promoción de la participación y vida democrática.
- Vocabulario positivo y reforzador.
- Respetuoso con la diversidad de culturas, religiones, costumbres, etc.
- Ejemplo y modelo para seguir para los/as menores.
- Trato igualitario con los/as menores.
- Interés real en las preferencias de los/as niños/as, sus necesidades, inquietudes, futuro o familia.
- Equilibrio entre firmeza y afecto

La mayoría de las características se observan como subjetivas.

En resumen, no se observan barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de la mujer a la entidad y no hay departamentos masculinizados, pero el patronato de la entidad, que es el órgano de poder, está formado mayoritariamente por hombres.

En lo relativo a la **formación**, se dispone de un plan de formación, y se detectan las necesidades formativas a través de un cuestionario que se pasa cada año a las personas trabajadoras.

El 60,8% considera que la formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo a un nivel alto, el 26,8% a un nivel medio-alto, 6,2% a un nivel medio-bajo y el 2% a un nivel bajo.

No se observa una menor asistencia femenina a los cursos.

Se ofrece un horario flexible para la formación, fomentando el horario laboral o compensación por horario extralaboral.

Respecto a la **promoción**, está estipulada de manera igualitaria para mujeres y hombres, y según lo estipulado en el artículo 24 del E.T., aunque sólo 42,7% considera que a la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres a un nivel alto, el 23,7% a un nivel medio-alto, el 12,3% a un nivel medio-bajo y el 7,2% a un nivel bajo. El 14,4% NS/NC. El 51,5% considera que el avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre a un nivel alto, el 23,7% a un nivel medio-alto, el 14,4% a un nivel medio-bajo y el 3,1% a un nivel bajo.

Se consideran los siguientes criterios para la promoción o ascenso de las personas trabajadoras:

- Disponibilidad e interés del/el trabajador/a.
- Empatía y relación con los/as compañeros/as.
- Trayectoria profesional fuera de la fundación.

Los criterios considerados para la promoción interna son:

- Vinculación al Carisma y el Proyecto Educativo de la Fundación.
- Desarrollo de programas innovadores en la atención de los/as menores y jóvenes.
- Asistencia a cursos de formación y actualización pedagógica.



- Desarrollo de una pedagogía creativa, basada en el afecto, el respaldo y el compromiso mutuo.
- Compromiso con la calidad y mejora continua.
- Participación en los equipos de trabajo, aportando ideas: en la etapa, en el centro y con el equipo directivo.
- Mostrar una actitud de empatía y respeto con las familias y alumnado.
- Tener un compromiso personal a los fines de la obra social: dedicación de tiempo dentro y fuera del aula, implicación en su trabajo profesional, esfuerzo personal en las preparaciones de las clases, inquietud profesional, sensibilidad con los problemas de los niños/as y jóvenes.
- Impartir las clases con metodologías innovadoras, facilitando experiencias nuevas aplicables a la formación de los niños y jóvenes que se educan en nuestros centros.
- Desarrollar a lo largo del curso talleres, salidas, intercambios, charlas, revistas, huerto escolar, etc., que favorezcan la adquisición de competencias del alumnado.
- Colaborar con el sostenimiento de la Fundación para realizar sus fines de acogida y formación a los niños y jóvenes en riesgo de exclusión social.
- Antigüedad en la Fundación.

Los criterios para la promoción interna se observan subjetivos.

Las personas que intervienen en la decisión de promoción interna son los/as coordinadores/as y director general.

No se imparte formación específica para facilitar la promoción interna.

Con respecto a la **política salarial**, en la Fundación se aplican dos convenios colectivos, según el área de actividad que desarrolle la persona trabajadora:

- VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.
- IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

El 53,6% considera que la retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres a un nivel alto, 22,7% a un nivel medio-alto, 8,2% a un nivel medio-bajo, el 2% a un nivel bajo y el 13,4% NS/NC.

En lo relativo a la **conciliación**, se disponen de medidas como la jornadas reducidas, flexibilidad horaria y teletrabajo en algunos casos. Estas medidas son más utilizadas por mujeres.

El 46,4% considera que en la empresa favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral a un nivel alto, el 25,8% a un nivel medio-alto, el 12,4% a un nivel medio-bajo y el 6,2% a un nivel bajo.



El 43,3% considera que la empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable) a un nivel alto, el 24,7% a un nivel medio-alto, el 12,4% a un nivel medio-bajo y el 4,1% a un nivel bajo. El 15,5% NS/NC.

El 20,7% considera que las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley a un nivel alto, el 17,5% a un nivel medio-alto, el 18,6% a un nivel medio-bajo, el 15,5% a un nivel bajo y el 27,8% NS/NC.

El 33% considera que las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto a un nivel alto, el 17,5% a un nivel medio-alto, el 17,5% a un nivel medio-bajo, el 6,2% a un nivel bajo y el 25,8% NS/NC.

Con respecto a la **comunicación**, El 18,6% considera que la empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo a un nivel alto, el 22,7% a un nivel medio-alto, el 9,3% a un nivel medio-bajo, el 25,8% a un nivel alto y el 23,7% NS/NC.

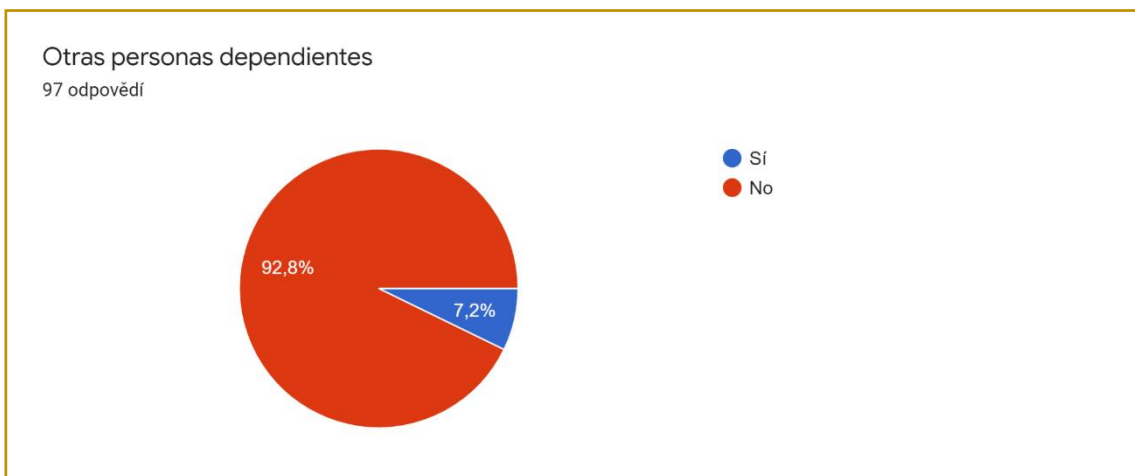
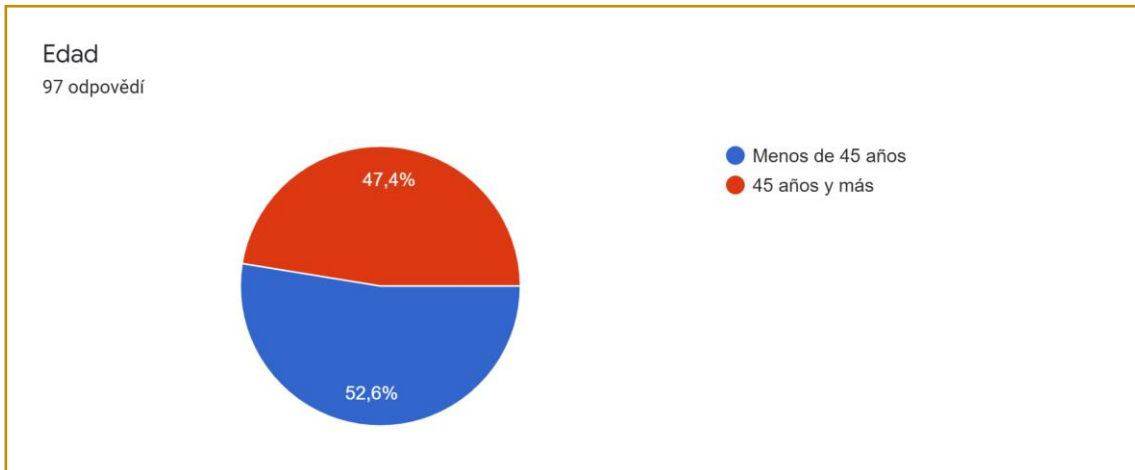
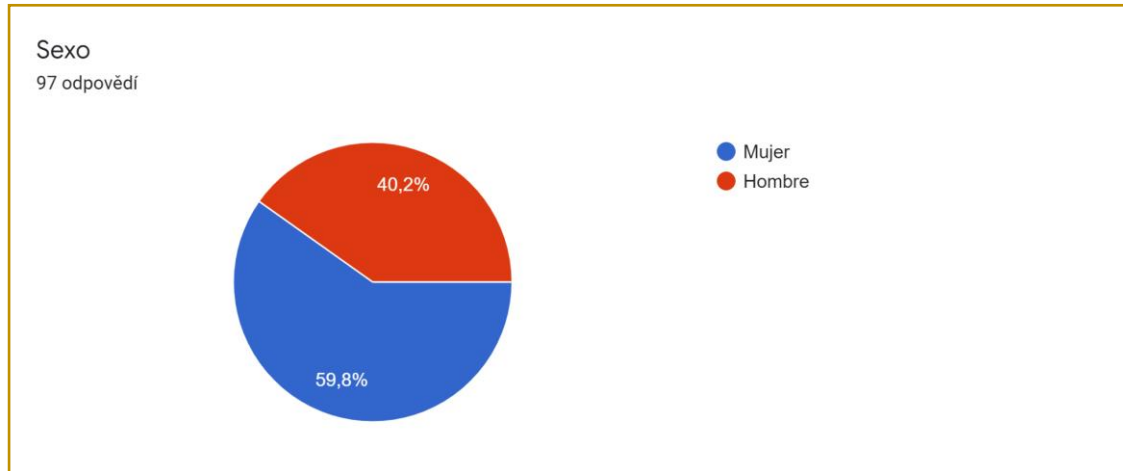
El 47,4% responde que la empresa sí ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad, el 29,9% que no ha informado del proceso y el 22,7% NS/NC.

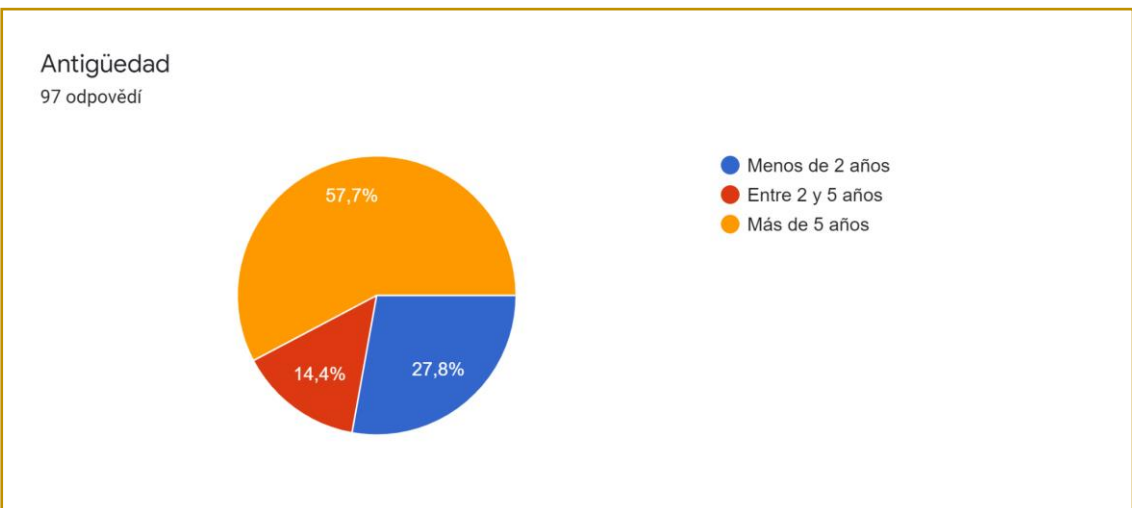
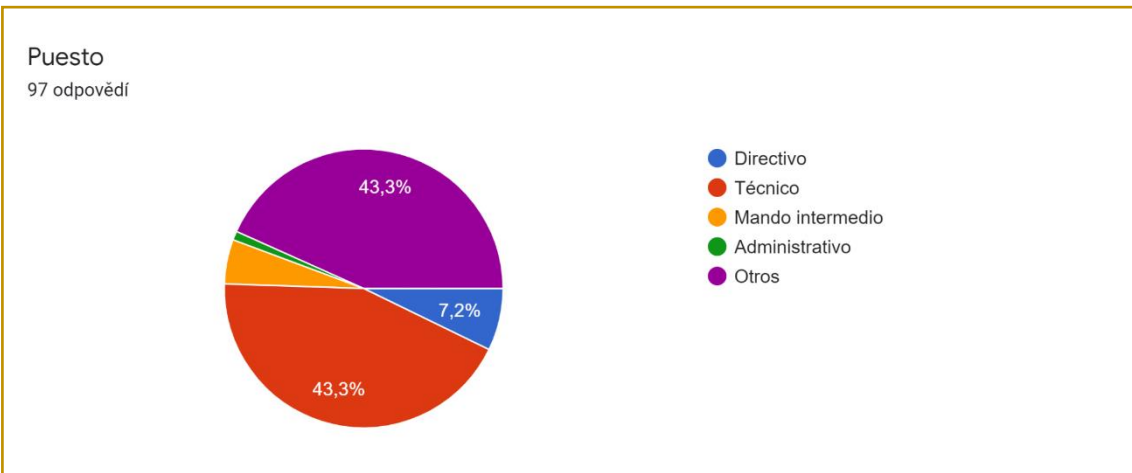
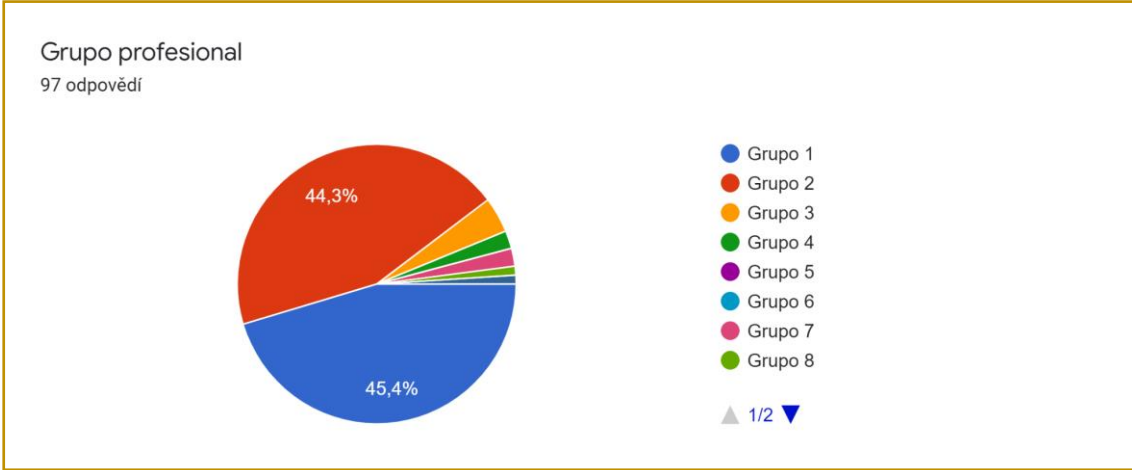
El 76,3% está de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad, el 2,1% no está de acuerdo y el 21,6% NS/NC. La plantilla está de acuerdo por la necesidad de este plan, por tener un documento escrito, por cumplir con la ley y por dar a conocer los derechos de las personas trabajadoras, por falta de comunicación, por necesidad de sensibilización e información, por ser imprescindible, para mejor transparencia y para fomentar la igualdad. Hay opiniones que no hace falta porque no existe ningún tipo de discriminación y/o sexismo y que solo "es un papeleo".

No se realizan medidas específicas de género (campañas, comunicaciones)

Con relación a los riesgos laborales, se trata de un servicio externo. No se ha realizado un estudio por necesidades según género, ni hay medidas implantadas específicamente para mujeres. Tampoco ha habido ninguna demanda al respecto.

Los siguientes gráficos representan la descripción general de la plantilla. Los datos han sido recopilados a través de cuestionarios internos.





4. OBJETIVOS

Objetivo 1	Disponer del servicio de RRHH en Granada y Huelva
Objetivo 2	Establecer medidas de discriminación positiva según la demanda del puesto
Objetivo 3	Formar en igualdad y género a toda la plantilla
Objetivo 4	Fomentar igualdad en la promoción interna
Objetivo 5	Establecer una política de comunicación no sexista
Objetivo 6	Implantar un programa de valores en igualdad dirigido a las personas usuarias de la entidad
Objetivo 7	Fomento de la participación de mujeres en el patronato
Objetivo 8	Establecer incentivos laborales en especie
Objetivo 9	Mejorar la política de género en la entidad

5. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

OBJETIVO 1	Disponer del servicio de RRHH en Granada y Huelva		
ÁREA	Selección de personal		
ACCIÓN/ACCIONES	Establecer una cartera de servicios de RRHH para realizar en Granada y Huelva	FECHA INICIO	01/07/2022
		FECHA FIN	31/07/2023
	Realizar un calendario de desplazamientos o de comunicaciones remotas a las demás sedes	FECHA INICIO	01/07/2022
		FECHA FIN	31/07/2023
	Enviar comunicación a las personas trabajadoras	FECHA INICIO	31/07/2023
		FECHA FIN	30/09/2023
	Establecer un protocolo unificado para la selección de personal en las tres sedes	FECHA INICIO	01/07/2022
		FECHA FIN	30/09/2023

FECHA PREVISTA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DEL OBJETIVO

30/09/2023

OBJETIVO 2	ESTABLCCER MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN POSITIVA SEGÚN LA DEMANDA DEL PUESTO				
ÁREA	Selección de personal				
ACCIÓN/ACCIONES	<p>Establecer medidas de discriminación positiva para la contratación de mujeres al puesto de conductor/a.</p> <table border="1"> <tr> <td>FECHA INICIO</td> <td>15/06/2022</td> </tr> <tr> <td>FECHA FIN</td> <td>15/06/2024</td> </tr> </table>	FECHA INICIO	15/06/2022	FECHA FIN	15/06/2024
FECHA INICIO	15/06/2022				
FECHA FIN	15/06/2024				
	<p>Establecer medidas de discriminación positiva para la contratación de hombres al puesto de psicología en la oferta de empleo</p> <table border="1"> <tr> <td>FECHA INICIO</td> <td>15/06/2022</td> </tr> <tr> <td>FECHA FIN</td> <td>15/06/2024</td> </tr> </table>	FECHA INICIO	15/06/2022	FECHA FIN	15/06/2024
FECHA INICIO	15/06/2022				
FECHA FIN	15/06/2024				
	<p>Establecer medidas de discriminación positiva para la contratación de hombres en el puesto de trabajo social en la oferta de empleo</p> <table border="1"> <tr> <td>FECHA INICIO</td> <td>15/06/2022</td> </tr> <tr> <td>FECHA FIN</td> <td>15/06/2024</td> </tr> </table>	FECHA INICIO	15/06/2022	FECHA FIN	15/06/2024
FECHA INICIO	15/06/2022				
FECHA FIN	15/06/2024				
	<p>Establecer medidas de discriminación positiva en cualquier otra oferta d empleo en la que el puesto que lo requiera</p> <table border="1"> <tr> <td>FECHA INICIO</td> <td>15/06/2022</td> </tr> <tr> <td>FECHA FIN</td> <td>15/06/2026</td> </tr> </table>	FECHA INICIO	15/06/2022	FECHA FIN	15/06/2026
FECHA INICIO	15/06/2022				
FECHA FIN	15/06/2026				
	<p>Acción específica para Granada: fomentar la contratación de educadores sociales cuando exista vacante</p> <table border="1"> <tr> <td>FECHA INICIO</td> <td>15/06/2022</td> </tr> <tr> <td>FECHA FIN</td> <td>15/06/2026</td> </tr> </table>	FECHA INICIO	15/06/2022	FECHA FIN	15/06/2026
FECHA INICIO	15/06/2022				
FECHA FIN	15/06/2026				
	<p>Acción específica para Málaga: fomentar la contratación de educadoras sociales cuando exista vacante</p> <table border="1"> <tr> <td>FECHA INICIO</td> <td>15/06/2022</td> </tr> <tr> <td>FECHA FIN</td> <td>15/06/2026</td> </tr> </table>	FECHA INICIO	15/06/2022	FECHA FIN	15/06/2026
FECHA INICIO	15/06/2022				
FECHA FIN	15/06/2026				

FECHA PREVISTA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DEL OBJETIVO

15/06/2026

OBJETIVO 3	Formar en igualdad y género a toda la plantilla.				
ÁREA	Formación				
ACCIÓN/ACCIONES	<p>Establecer un canal de formación estable on-line</p> <table border="1"> <tr> <td>FECHA INICIO</td> <td>15/06/2022</td> </tr> <tr> <td>FECHA FIN</td> <td>15/06/2026</td> </tr> </table>	FECHA INICIO	15/06/2022	FECHA FIN	15/06/2026
FECHA INICIO	15/06/2022				
FECHA FIN	15/06/2026				
	<p>Elaborar y enviar circular informando de la obligatoriedad de realizar formación en género</p> <table border="1"> <tr> <td>FECHA INICIO</td> <td>15/06/2022</td> </tr> <tr> <td>FECHA FIN</td> <td>15/06/2023</td> </tr> </table>	FECHA INICIO	15/06/2022	FECHA FIN	15/06/2023
FECHA INICIO	15/06/2022				
FECHA FIN	15/06/2023				
	<p>Comunicar la formación colectiva que se va a ofrecer a la plantilla</p> <table border="1"> <tr> <td>FECHA INICIO</td> <td>15/06/2022</td> </tr> <tr> <td>FECHA FIN</td> <td>15/09/2023</td> </tr> </table>	FECHA INICIO	15/06/2022	FECHA FIN	15/09/2023
FECHA INICIO	15/06/2022				
FECHA FIN	15/09/2023				
	<p>Ofrecer una vez al año formación específica bonificada en género</p> <p>*fecha límite para la primera circular</p> <table border="1"> <tr> <td>FECHA INICIO</td> <td>15/06/2022</td> </tr> <tr> <td>FECHA FIN</td> <td>15/06/2023*</td> </tr> </table>	FECHA INICIO	15/06/2022	FECHA FIN	15/06/2023*
FECHA INICIO	15/06/2022				
FECHA FIN	15/06/2023*				
	<p>Realización del curso colectivo por toda la plantilla</p> <table border="1"> <tr> <td>FECHA INICIO</td> <td>15/06/2022</td> </tr> <tr> <td>FECHA FIN</td> <td>15/06/2025</td> </tr> </table>	FECHA INICIO	15/06/2022	FECHA FIN	15/06/2025
FECHA INICIO	15/06/2022				
FECHA FIN	15/06/2025				

FECHA PREVISTA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DEL OBJETIVO

15/06/2026



OBJETIVO 4	Fomentar igualdad en la promoción interna				
ÁREA	Promoción interna				
ACCIÓN/ACCIONES	Determinar criterios objetivos para la promoción interna y añadirlos a la guía laboral <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>FECHA INICIO</td> <td>15/06/2022</td> </tr> <tr> <td>FECHA FIN</td> <td>15/06/2023</td> </tr> </table>	FECHA INICIO	15/06/2022	FECHA FIN	15/06/2023
FECHA INICIO	15/06/2022				
FECHA FIN	15/06/2023				
	Establecer el criterio "hombre/mujer" como determinante, a igualdad de méritos, en función de las necesidades de la fundación y añadirlo a la oferta laboral <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>FECHA INICIO</td> <td>15/06/2022</td> </tr> <tr> <td>FECHA FIN</td> <td>15/06/2026</td> </tr> </table>	FECHA INICIO	15/06/2022	FECHA FIN	15/06/2026
FECHA INICIO	15/06/2022				
FECHA FIN	15/06/2026				

FECHA PREVISTA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DEL OBJETIVO

15/05/2026



OBJETIVO 5	Establecer una política de comunicación no sexista		
ÁREA	Cultura		
ACCIÓN/ACCIONES	Elaborar una guía con indicaciones para la formulación de textos en la entidad	FECHA INICIO	15/06/2022
		FECHA FIN	15/12/2023
	Enviar una circular a toda la plantilla informando de su publicación en la herramienta internad e trabajo.	FECHA INICIO	15/12/2023
		FECHA FIN	15/01/2024

FECHA PREVISTA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DEL OBJETIVO

15/01/2024

OBJETIVO 6	Reforzar y mejorar o implantar (en su caso) a nivel Fundación un programa de valores en igualdad dirigido a las personas usuarias de la entidad				
ÁREA	Cultura				
ACCIÓN/ACCIONES	Elaborar un programa con el contenido de valores en igualdad <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: 0;"> <tr> <td>FECHA INICIO</td> <td>15/06/2022</td> </tr> <tr> <td>FECHA FIN</td> <td>15/12/2024</td> </tr> </table>	FECHA INICIO	15/06/2022	FECHA FIN	15/12/2024
FECHA INICIO	15/06/2022				
FECHA FIN	15/12/2024				
	Enviar una circular a toda la plantilla relacionada con actividades formativas informando de su publicación en la herramienta interna de trabajo. <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: 0;"> <tr> <td>FECHA INICIO</td> <td>15/06/2022</td> </tr> <tr> <td>FECHA FIN</td> <td>15/12/2023</td> </tr> </table>	FECHA INICIO	15/06/2022	FECHA FIN	15/12/2023
FECHA INICIO	15/06/2022				
FECHA FIN	15/12/2023				
	Realizar una formación práctica de la aplicación del programa por centros <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: 0;"> <tr> <td>FECHA INICIO</td> <td>30/01/2024</td> </tr> <tr> <td>FECHA FIN</td> <td>30/06/2024</td> </tr> </table>	FECHA INICIO	30/01/2024	FECHA FIN	30/06/2024
FECHA INICIO	30/01/2024				
FECHA FIN	30/06/2024				
	Ejecución del programa <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: 0;"> <tr> <td>FECHA INICIO</td> <td>01/09/2024</td> </tr> <tr> <td>FECHA FIN</td> <td>15/06/2026</td> </tr> </table>	FECHA INICIO	01/09/2024	FECHA FIN	15/06/2026
FECHA INICIO	01/09/2024				
FECHA FIN	15/06/2026				

FECHA PREVISTA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DEL OBJETIVO

15/06/2026

OBJETIVO 7	Fomento de participación de mujeres en el patronato				
ÁREA	Cultura				
ACCIÓN/ACCIONES	<p>Establecer medidas, requisitos y medios para la propuesta de mujeres y su ingreso en el patronato</p> <table border="1"> <tr> <td>FECHA INICIO</td> <td>15/06/2022</td> </tr> <tr> <td>FECHA FIN</td> <td>15/06/2023</td> </tr> </table>	FECHA INICIO	15/06/2022	FECHA FIN	15/06/2023
FECHA INICIO	15/06/2022				
FECHA FIN	15/06/2023				
	<p>Propuesta de cada miembro del patronato de una mujer para su ingreso</p> <table border="1"> <tr> <td>FECHA INICIO</td> <td>15/06/2023</td> </tr> <tr> <td>FECHA FIN</td> <td>31/12/2023</td> </tr> </table>	FECHA INICIO	15/06/2023	FECHA FIN	31/12/2023
FECHA INICIO	15/06/2023				
FECHA FIN	31/12/2023				
	<p>Votación de los miembros y acuerdo para la inclusión del número que se considere</p> <table border="1"> <tr> <td>FECHA INICIO</td> <td>31/12/2023</td> </tr> <tr> <td>FECHA FIN</td> <td>30/06/2024</td> </tr> </table>	FECHA INICIO	31/12/2023	FECHA FIN	30/06/2024
FECHA INICIO	31/12/2023				
FECHA FIN	30/06/2024				
	<p>Comunicación a la plantilla</p> <table border="1"> <tr> <td>FECHA INICIO</td> <td>01/06/2024</td> </tr> <tr> <td>FECHA FIN</td> <td>30/06/2024</td> </tr> </table>	FECHA INICIO	01/06/2024	FECHA FIN	30/06/2024
FECHA INICIO	01/06/2024				
FECHA FIN	30/06/2024				
	<p>Publicación de la composición del patronato en la web</p> <table border="1"> <tr> <td>FECHA INICIO</td> <td>01/06/2024</td> </tr> <tr> <td>FECHA FIN</td> <td>30/06/2024</td> </tr> </table>	FECHA INICIO	01/06/2024	FECHA FIN	30/06/2024
FECHA INICIO	01/06/2024				
FECHA FIN	30/06/2024				

FECHA PREVISTA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DEL OBJETIVO

30/06/2024

OBJETIVO 8	Establecer incentivos salariales en especie	
ÁREA	Política salarial	
ACCIÓN/ACCIONES	Elaborar un sistema de medición de rendimiento por puestos de trabajo	FECHA INICIO 15/06/2022
		FECHA FIN 30/06/2023
	Proponer incentivos relacionados con la medición de rendimiento acorde con cada centro	FECHA INICIO 30/03/2024
		FECHA FIN 30/05/2024
	Informar a la plantilla del nuevo proceso	FECHA INICIO 30/05/2024
		FECHA FIN 31/12/2024
	Ejecutar el proceso de medición de rendimiento	FECHA INICIO 01/01/2025
		FECHA FIN 15/06/2026
	Elaborar y pasar test de satisfacción para la plantilla	FECHA INICIO 01/01/2025
		FECHA FIN 31/12/2025

FECHA PREVISTA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DEL OBJETIVO

15/06/2026

OBJETIVO 9	Mejorar la política de género en la entidad	
ÁREA	Comunicación	
ACCIÓN/ACCIONES	Elaborar un protocolo de campañas anuales de sensibilización para la plantilla	FECHA INICIO 01/01/2023
		FECHA FIN 30/06/2023
	Realizar una campaña de igualdad de oportunidades	FECHA INICIO 30/06/2023
		FECHA FIN 31/12/2023
	Publicar el Plan de Igualdad y el protocolo de prevención de acoso por razón de sexo la herramienta interna de trabajo y mandar una circular informativa a la plantilla de su publicación, informando a su vez de las personas que forman la comisión de Igualdad y persona y datos de contacto	FECHA INICIO 15/06/2022
		FECHA FIN 30/06/2022

FECHA PREVISTA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DEL OBJETIVO

31/12/2023

6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento de la implantación del Plan se llevará a cabo con reuniones trimestrales del Comité permanente de Igualdad, quienes comprobarán si el calendario se va implantando conforme lo previsto. Si se diesen irregularidades en el cumplimiento de la implantación del Plan, se llevará a cabo una reunión para solventarla y poner en disposición las medidas correctivas necesarias. Dichas medidas serán firmadas por la totalidad del comité de igualdad / negociación. En caso de ser necesario, se iniciaría una nueva negociación y remodelación del Plan y sus medidas, con sus correspondientes actas firmadas.

La comprobación del cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan se hará a través de la medición de los indicadores de cada objetivo. Cada objetivo tiene una ficha detallada con personas responsables, fechas de actividades, etc. anexas al Plan. Se tendrá en cuenta el grado de adecuación de los recursos humanos, materiales y económicos.

7. CALENDARIO

Objetivos	Fin de implantación
Objetivo 1	30/09/2023
Objetivo 2	15/06/2026
Objetivo 3	15/06/2026
Objetivo 4	15/06/2026
Objetivo 5	15/01/2024
Objetivo 6	15/06/2026
Objetivo 7	30/06/2024
Objetivo 8	15/06/2026
Objetivo 9	31/12/2023

8. PARTICIPACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Las personas trabajadoras que representan legalmente a la plantilla son siete, cuatro mujeres y tres hombres. De éstas, tres forman parte de la comisión negociadora (dos hombres y una mujer), pertenecientes a los sindicatos UGT, CCOO y FSIE.

Hay un alto grado de implicación, tanto en la elaboración del diagnóstico como en la participación a través de propuestas y medidas para la entidad y en la implantación de estas. Con respecto a la representación legal de personas trabajadoras que pertenecen a la comisión permanente de igualdad:

Representación legal plantilla

Representante	Mujer	Hombre	Afiliación unitaria	Afiliación sindicato	Nombre del Sindicato
Representante 1	x		X		FSIE
Representante 2		x	X		UGT
Representante 3		x	X		CCOO

Representación unitaria

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
REPRESENTACIÓN UNITARIA	1	33	2	67	3

Representación sindicada

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
REPRESENTACIÓN SINDICADA	0		0		0

Distribución de la representación legal por edades

REPRESENTACIÓN POR EDADES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
MENOS DE 20					
20 -25 AÑOS					
26- 35 AÑOS	x	33,33			1
36 – 45 AÑOS			x	33,33	1
MÁS DE 45 AÑOS			x	33,33	1
TOTAL		33		67	3

Distribución de la representación legal por categorías profesionales

CATEGORÍAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
1	1	33	2	67	3
2					
3					
4					
5					
TOTAL	1		2		3

Sindicatos con representación

SINDICATO	% DE REPRESENTACIÓN
FSIE	33,33
UGT	33,33
CCOO	33,33

9. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD/COMISIÓN NEGOCIADORA

La composición del comité permanente de igualdad es la misma que la comisión negociadora, y como partes negociadoras **firman el presenta plan:**

Juan Molina Fernández	Representante legal - representación de la entidad
Sergio Velasco Galán	Responsable de recursos Humanos (Málaga) - representación de la entidad
Laura Mateos Cañestro	Técnico de calidad/Igualdad (Granada) - representación de la entidad
Pedro Gabriel Martínez Pardo	Psicólogo (Granada)- representación de las personas trabajadoras
Manuel Jesús Muñoz Carranza	Responsable de programa (Huelva) - representación de las personas trabajadoras
Estefanía Aguilar Pérez	Trabajadora social (Málaga) - representación de las personas trabajadoras

Tienen las siguientes competencias:

- Recogida de datos cualitativos y cuantitativos
- Elaboración del diagnóstico y negociación de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, 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.
- Ser nexo de las personas trabajadoras y los recursos establecidos en materia de igualdad
- Ser punto de información en materia de igualdad para todas las personas trabajadoras de la fundación.

10. ASIGNACIÓN DE LA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La entidad designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre	Laura Mateos Cañestro
Cargo	Técnico de igualdad y calidad
Sede	Granada

En Granada, a 23 de mayo de 2022

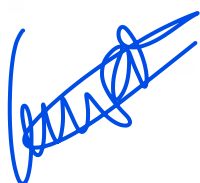
Fdo. Juan Molina Fernández

Fdo. Sergio Velasco Galán




Fdo. Laura Mateos Cañestro

Fdo. Pedro Gabriel Martínez Pardo




Fdo. Estefanía Aguilar Pérez

Fdo. Manuel Jesús Muñoz Carranza