

SEVILLA **PRO
YEC
TO** 
HOMBRE

**PLAN DE
IGUALDAD**

INDICE DE CONTENIDOS

- 1. PRESENTACIÓN**
- 2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN**
- 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL¹⁷**
- 4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA**
- 5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, ASÍ COMO SU VIGENCIA Y PERIODICIDAD EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**
- 6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.**
- 7. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA.**
- 8. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.**
- 9. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD**
- 10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.**
- 11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.**
- 12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN**

1. PRESENTACIÓN

DIMENSIÓN DE LA EMPRESA			
Personas Trabajadoras (promedio de los últimos 3	Mujeres	Hombres	Total
Promedio de los últimos 3	22.66	18.3	40.96
Facturación anual (€)	1.676.000		

SECTOR DE ACTIVIDAD	
Sector	Asistencial
CNAE	8720
Descripción	Asistencia en establecimientos permanentes a
Ámbito Actuación	Provincial

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS	
Dispone de departamento de personal	No, se llevan desde el área de administración y dirección con el asesoramiento externo de una consultora laboral BOLONIA S.L
Certificados o reconocimientos obtenidos	Certificado N.º. 34/5200/18/0623. Sistema de Gestión de la calidad. OCA
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	No, por número de personas no es obligatorio. Existe hay una sección sindical, constituida por 3 trabajadores afiliados al sindicato de UGT

DATOS DE CONTACTO	
Razón social	Centro Español de Solidaridad de Sevilla
CIF	G41526781
Domicilio social	Cl Virgen del Patrocinio, N.º. 2. Sevilla 41010
Forma jurídica	Fundación
Persona Responsable Entidad	
Nombre	Francisco herrera del Pueyo
Cargo	Presidente
Tel	954347412
e-mail	pherrera@proyectohombresevilla.com
Persona Responsable Temas Igualdad	
Nombre	María Ángeles Fernández Morillo
	Directora General
	954347412

Proyecto Hombre Sevilla inicia su actividad en mayo de 1990 apoyado por la Asociación AFACES, en base a un grupo de profesionales y voluntarios que tratan de dar respuesta al problema de las adicciones y ante la falta de recursos públicos o privados en Andalucía. La iniciativa fue acogida e impulsada desde el principio por Cáritas Diocesana y poco después se unen las empresas mercantiles Abengoa, Cruzcampo y Sevillana de Electricidad, así como el Ayuntamiento de Sevilla. En el mismo año se incorpora a la Asociación Nacional Proyecto Hombre, constituida en 1986, que a día de hoy cuenta con 27 Centros Autorizados abiertos en toda España y 226 programas de tratamiento.

Al objeto de dar soporte jurídico y económico al trabajo que ya se venía haciendo se constituye

La Fundación Centro Español de Solidaridad de Sevilla-Proyecto Hombre, con fecha de 11 de diciembre de 1991, con escritura pública de la Notaría de D. Manuel Aguilar de Sevilla, siendo Miembros Fundadores:

- ✓ Excmo. Sr. Don Alejandro Rojas Marcos de la Viesca en nombre y representación del Ayto. de Sevilla
- ✓ D. Antonio Pacheco Domínguez en nombre y representación de Cáritas Diocesana
- ✓ D. Felipe Benjumea Llorente en nombre y representación de la Compañía ABENGOA, S.A.
- ✓ D. Emilio Zurutuza Raigosa en nombre y representación de la Compañía Sevillana de Electricidad.
- ✓ D. José Ruiz de Castroviejo Serrano en nombre y representación de La Cruz del Campo, S.A

Los fines fundacionales según el artículo 6 de los Estatutos son los siguientes: "La Fundación tiene por objeto particularmente, la atención integral a personas drogodependientes, y en general, el estudio, prevención y erradicación de las adicciones y problemáticas conexas de carácter personal, familiar, sanitario y social, promoviendo programas dirigidos a la atención y a la inclusión social de colectivos en riesgo, VIH/Sida, inmigrantes, reclusas y exreclusas, mujeres, jóvenes, menores y minorías étnicas en dificultad social, fomentando en nuestras acciones la participación del voluntariado social y la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres. Promoviendo y realizando actividades de formación de educadores, mediadores y otros agentes sociales. Todo ello en el ámbito territorial de la provincia de Sevilla, así como la realización de actividades de cooperación internacional al desarrollo o el fomento de solidaridad de los pueblos.

La entidad desarrolla su labor en Sevilla, en el Centro de Tratamiento Ambulatorio y Centro de Día para la Reinserción y Talleres, situados en el barrio de Triana. Y en el Centro Polivalente Las Canteras, que alberga una CT residencial y un Centro de Día-Comunidad Abierta, y está situado en Alcalá de Guadaíra. Además, formamos parte de la Plataforma del Voluntariado Social de Sevilla; mantenemos una estrecha relación con Afaces, con quienes compartimos sede. También nos coordinamos con diversos agentes del territorio: Orientadores Escolares de Centros Educativos, Centros de Internamiento, Salud Mental, con el Distrito Triana quien nos apoya económicamente, y formamos parte de la plataforma de Voluntariado de Sevilla. También nos coordinamos con centros y recursos especializados

en Salud Mental, a los que acuden nuestros usuarios, realizando actividades coordinadas con estos.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN

- ✓ **La representación legal de la empresa.** A los efectos de promover la negociación, la legitimación para negociar corresponde a la representación de dicha empresa que en este caso recae en la dirección de la empresa.
- ✓ **La representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras.** A los efectos de iniciar la negociación del plan de igualdad, tienen legitimación la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, la interlocución en la negociación del plan de igualdad se lleva a cabo por una representación de las personas trabajadoras.

Se constituye una comisión negociadora. firmado por una parte por la representación de la entidad y por otra por la representación legal de la plantilla.

Anexo 1.- Acta de constitución de la comisión negociadora

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos/as los empleados/as de la empresa y estará a disposición de los trabajadores/as y de sus órganos de representación en cada centro de trabajo. Igualmente se potenciará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre contenidos de este Plan de Igualdad.

La duración e implantación del Plan de Igualdad: está previsto que comience el **1 de marzo de 2021 hasta el 01 de marzo de 2025**, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Sin embargo, la propia naturaleza del documento, al ser algo vivo, hace que pueda experimentar alguna variación.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación al centro de trabajo en el territorio español existente en la actualidad y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la Empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa.

4. INFORME DIAGNÓSTICO

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico de la situación de la empresa y auditoria retributiva y la posición de las mujeres y los hombres dentro de la empresa enfocado a detectar situaciones que requieran adoptar medidas que se incluirán en el Plan, este se ha realizado a partir del análisis de la información en materia de:

- 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 de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva 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

El diagnóstico de situación realizado se ha basado en la información sobre datos estadísticos con especial referencia a datos del año 2020.

Anexo 2.- Informe de conclusiones del diagnóstico

5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, ASÍ COMO SU VIGENCIA Y PERIODICIDAD EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Del resultado se sacan conclusiones y su ámbito de vigencia es el año natural y la periodicidad es la establecida en el Plan de Igualdad y los planes de actuación se desarrollan en el propio Plan.

6. OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales del presente Plan son los siguientes:

1. Promover el principio de igualdad garantizando las mismas oportunidades en el acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo para hombres y mujeres.
2. Promover acciones de comunicación y formación sobre la igualdad de oportunidades en todos/as los niveles organizativos.
3. Garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
4. Eliminar situaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
5. Prevenir conductas de acoso, sean éstas por razón de sexo, o por cualquier otra circunstancia. Para ello se implantará un protocolo de prevención del acoso.

Una vez estudiadas las posibles Áreas de Actuación, tras la realización del Diagnóstico de situación y las diferentes reuniones del personal, los Objetivos específicos que va a abordar en este Plan de Igualdad son los siguientes:

Objetivo I: Acceso al Empleo.

Garantizar la ausencia de criterios sexistas durante los procesos de selección, así como eliminar toda manifestación de discriminación en la selección de personal.

Objetivo II: Contratación. Garantizar el acceso en igualdad de condiciones a la contratación.

Objetivo III: Prevención de riesgos laborales. Asegurar la perspectiva de género en las diferentes actuaciones y procedimientos de Prevención de riesgos laborales, así como difundir protocolos de actuación relevantes.

Objetivo IV: Comunicación-Lenguaje no sexista. Difundir y comunicar entre la plantilla el Plan de Igualdad.

Difusión interna y externa del compromiso de la empresa con la Igualdad de oportunidades, así como fomentar el uso en los procedimientos, comunicaciones internas y externas y entre la plantilla del uso de un lenguaje inclusivo y libre de elementos sexistas.

Objetivo V: Retribución. Asegurar la aplicación del principio de equidad retributiva, aplicando un criterio basado en la contribución de cada profesional a la empresa.

Objetivo VI: Promoción. Garantizar la ausencia de criterios sexistas durante los procesos de Promoción y Desarrollo de Carrera.

Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna para garantizar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo, en especial las derivadas de maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil, raza, religión y las condiciones laborales:

Discriminación directa: «Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable».

Discriminación indirecta: «Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima».

Objetivo VII: Formación. Extender los conocimientos en materia de Igualdad de oportunidades a toda la organización.

Promover la igualdad de oportunidades en el acceso a los procesos formativos en todos/as los niveles.

Objetivo VIII: Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.

Establecer los mecanismos adecuados que aseguren una prevención, detección y actuación eficaz y objetiva en situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Objetivo IX: Conciliación y Corresponsabilidad. Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de todo el personal de la empresa favoreciendo la eliminación de estereotipos en lo que respecta a los cuidados y responsabilidades familiares.

7. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA.

En el siguiente apartado se adjuntan el listado de medidas acordadas, donde se refleja para cada medida las áreas responsables de la misma, así como un plazo asignado de ejecución.

I. ACCESO AL EMPLEO	
OBJETIVOS	
OBJETIVO 1:	Favorecer la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representadas
OBJETIVO 2:	Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras.
OBJETIVO 3:	Garantizar la ausencia de criterios sexistas durante los procesos de selección, así como eliminar toda manifestación de discriminación en la selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla, especialmente en puestos en los que se encuentre subrepresentada.
MEDIDAS	
1. Definición de perfiles profesionales	<p>Se elaborará una descripción de todos/as los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades, conocimientos que requieren cada uno de ellos.</p> <p>Estos perfiles se incorporarán en las “Fichas de Puesto de Trabajo”</p>

PLAN DE IGUALDAD

2. Sistematización de las herramientas empleadas en los procesos de selección	<p>Se elaborará un guion de entrevista personal a emplear en los procesos de selección que se lleven a cabo. Se prestará especial atención a la exclusión de preguntas de índole personal. La valoración de las respuestas se realizará tomando como referencia los requisitos establecidos en los perfiles profesionales elaborados.</p> <p>Las personas responsables de la aplicación del procedimiento de selección deberán contar con formación en género e igualdad de oportunidades y para la aplicación de las herramientas.</p>
OTROS	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
RESPONSABLE:	Servicios Generales
CALENDARIO EJECUCIÓN	01-03-2021 a 01-06-2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Anual
APROXIMACIÓN PRESUPUESTARIA	No precisa dotación presupuestaria complementaria.
OBSERVACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	No aplica

II. CONTRATACIÓN.

OBJETIVOS	
OBJETIVO 1:	Homogeneizar los criterios empleados en la selección de personal. Eliminar posibles sesgos de género en los procesos de selección.
MEDIDAS	
1. Definición de perfiles profesionales	<p>Se elaborará una descripción de todos/as los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades, conocimientos que requieren cada uno de ellos.</p> <p>Estos perfiles se incorporarán en las "Fichas de Puesto de Trabajo"</p>

PLAN DE IGUALDAD

2. Sistematización de las herramientas empleadas en los procesos de selección	<p>Se elaborará una estructura o guion de entrevista personal a emplear en los procesos de selección que se lleven a cabo. Se prestará especial atención a la exclusión de preguntas de índole personal. La valoración de las respuestas se realizará tomando como referencia los requisitos establecidos en los perfiles profesionales elaborados.</p> <p>Las personas responsables de la aplicación del procedimiento de selección deberán contar con formación en género e igualdad de oportunidades y para la aplicación de las herramientas.</p>
OTROS	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
RESPONSABLE:	Departamento de Recursos Humanos
CALENDARIO EJECUCIÓN	01-03-2021 a 01-03-2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<p>Anual</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de perfiles profesionales elaborados ✓ Tipo de criterios empleados en la elaboración de los perfiles profesionales ✓ Tipo de criterios empleados en el guion de entrevista
APROXIMACIÓN PRESUPUESTARIA	No precisa dotación presupuestaria complementaria.
OBSERVACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	No aplica

III. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

OBJETIVOS	
OBJETIVO 1:	Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral
MEDIDAS	
1. Revisión de la evaluación de riesgos	Se realizará la evaluación de riesgos laborales físicos, psíquicos y psicosociales desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta la incidencia a medio y largo plazo que algunas condiciones laborales pueden tener sobre la salud de trabajadoras y trabajadores

PLAN DE IGUALDAD

OTROS	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
RESPONSABLE:	Departamento de Recursos Humanos
CALENDARIO EJECUCIÓN	01-03-2021 a 01-06-2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<p>Anual</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º y tipo de criterios adaptados a la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales ✓ N.º y Tipo de puestos afectados ✓ N.º de personas, según sexo afectadas.
APROXIMACIÓN PRESUPUESTARIA	No precisa dotación presupuestaria complementaria.
OBSERVACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	No aplica

IV. COMUNICACIÓN.

OBJETIVOS	
OBJETIVO 1:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico. ✓ Difundir y comunicar entre la plantilla el Plan de Igualdad. ✓ Difusión interna y externa del compromiso de la empresa con la Igualdad de oportunidades, así como fomentar el uso en los procedimientos, comunicaciones internas y externas de un lenguaje inclusivo y libre de elementos sexistas.
OBJETIVO 2:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incorporar de manera transversal, la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura organizacional. ✓ Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres.

PLAN DE IGUALDAD

MEDIDAS	
1. Difusión del Plan de Igualdad y de los resultados de su aplicación	<p>✓ A través de los canales de comunicación habituales en la empresa se informará a todas las personas trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, su finalidad y objetivos, así como las acciones contempladas en el mismo.</p> <p>Asimismo, se mantendrá informada a la plantilla del desarrollo del Plan, acciones realizadas y resultados de estas, evolución de los indicadores de igualdad y aproximación a los objetivos de igualdad de la organización.</p>
2. Campaña de sensibilización para la igualdad.	<p>✓ A lo largo de la vigencia del plan, se organizarán eventos cuyo fin será potenciar la sensibilidad de todas las personas integrantes hacia las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres. Estos actos incluirán la celebración de conferencias, talleres, jornadas, publicación de folletos, etc.</p>
3. Incorporación de indicadores de género e igualdad en el sistema de gestión de la calidad	<p>✓ Dichos indicadores permitirán determinar la evolución y mejora continua de la organización en materia de recursos humanos.</p>
OTROS	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
RESPONSABLE:	Dirección y Departamento de Recursos Humanos
CALENDARIO EJECUCIÓN	01-03-2021 a 01-03-2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<p>Anual</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de personas informadas sobre el Plan de Igualdad según sexo ✓ Tipo de canales de difusión empleados ✓ N.º y tipo de eventos de sensibilización desarrollados ✓ N.º de participantes en los eventos de sensibilización, desagregado por sexo
APROXIMACIÓN PRESUPUESTARIA	No precisa dotación presupuestaria complementaria.

PLAN DE IGUALDAD

OBSERVACIONES Y
 PROPUESTAS DE MEJORA

No aplica

VI. PROMOCIÓN.

OBJETIVOS

OBJETIVO 1:

- ✓ Garantizar la ausencia de criterios sexistas durante los procesos de Promoción y Desarrollo de Carrera. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna para garantizar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo, en especial las derivadas de maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y las condiciones laborales.

OBJETIVO 2:

- ✓ Eliminar la segregación vertical

MEDIDAS

1. Desarrollo de base de datos de las trabajadoras con potencial de desarrollo.

- ✓ Se identificarán las trabajadoras con mayor potencial de desarrollo profesional, a fin de promover su candidatura en los procesos de promoción interna destinados a cubrir puestos de responsabilidad y/o de toma de decisiones.

2. Priorización a la designación de mujeres para ocupar puestos de responsabilidad.

- ✓ Dichos indicadores permitirán determinar la evolución y mejora continua de la organización en materia de recursos humanos

OTROS

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla

RESPONSABLE:

Departamento de Recursos Humanos

CALENDARIO EJECUCIÓN

01-03-2022 a 01-03-2023

PLAN DE IGUALDAD

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<p>Anual</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de mujeres con potencial identificadas ✓ Porcentaje que representan respecto al total de mujeres ✓ Perfil de las mujeres con potencial: edad, nivel académico, especialización, en su caso, antigüedad en la organización, entre otras variables ✓ Evolución de la participación de mujeres en los procesos de promoción ✓ N.º de mujeres y/o hombres promocionados a puestos de decisión. ✓ Incremento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad/toma de decisiones
APROXIMACIÓN PRESUPUESTARIA	No precisa dotación presupuestaria complementaria.
OBSERVACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	No aplica

VII. FORMACIÓN.

OBJETIVOS	
OBJETIVO 1:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Extender los conocimientos en materia de Igualdad de oportunidades a toda la organización. Promover la igualdad de oportunidades en el acceso a los procesos formativos en todos/as los niveles.
OBJETIVO 2:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incorporar de manera transversal, la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura organizacional.
MEDIDAS	
1. Difusión del Plan de Igualdad y de los resultados de su aplicación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ A través de los canales de comunicación habituales en la empresa se informará a todas las personas trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, su finalidad y objetivos, así como las acciones contempladas en el mismo. ✓ Asimismo, se mantendrá informada a la plantilla del desarrollo del Plan, acciones realizadas y resultados de las mismas, evolución de los indicadores de igualdad y

PLAN DE IGUALDAD

	aproximación a los objetivos de igualdad de la organización.
2. Campaña de sensibilización para la igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ A lo largo de la vigencia del plan, se organizarán eventos cuyo fin será potenciar la sensibilidad de todas las personas integrantes de la empresa hacia las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres. Estos actos incluirán la celebración de conferencias, talleres, jornadas, publicación de folletos, etc.
OTROS	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
RESPONSABLE:	Dirección y Departamento de Recursos Humanos
CALENDARIO EJECUCIÓN	01-03-2021 a 01-03-2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<p>Anual</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de personas informadas sobre el Plan de Igualdad según sexo ✓ Tipo de canales de difusión empleados/as ✓ N.º y tipo de eventos de sensibilización desarrollados ✓ N.º de participantes en los eventos de sensibilización, ✓ Tipo de contenidos de igualdad abordados en los a eventos de sensibilización ✓ N.º de indicadores de género introducidos en el sistema de calidad ✓ Tipo de indicadores de género introducidos en el sistema de calidad.
APROXIMACIÓN PRESUPUESTARIA	No precisa dotación presupuestaria complementaria.
OBSERVACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	No aplica

VIII. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVOS	
OBJETIVO 1:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Establecer los mecanismos adecuados que aseguren una prevención, detección y actuación eficaz y objetiva en situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
OBJETIVO 2:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.
MEDIDAS	
1. Elaboración de un Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y/o por razón de Sexo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Junto a SPA se diseñará un protocolo de actuación que incluirá: <ul style="list-style-type: none"> ○ Definición y tipología del acoso ○ Mecanismos de prevención ○ Mecanismos formales e informales de actuación ○ Recursos humanos y técnicos ✓ Dada la complejidad y relevancia de la labor de las personas que realicen el seguimiento de los casos de acoso sexual, se deberán tener unos conocimientos legales básicos y de sensibilización hacia la igualdad de oportunidades, violencia de género y atención a víctimas
OTROS	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
RESPONSABLE:	Dirección y Departamento de Recursos Humanos
CALENDARIO EJECUCIÓN	01-03-2021 a 01- 03-2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<p>Anual</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de personas que han demandado información sobre el protocolo, por sexo ✓ N.º de personas que han recibido información sobre el protocolo, por sexo.

PLAN DE IGUALDAD

	✓ % de personas que han demandado y recibido información sobre el protocolo en relación a la plantilla, según sexo.
APROXIMACIÓN PRESUPUESTARIA	No precisa dotación presupuestaria complementaria.
OBSERVACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	No aplica

IX. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

OBJETIVOS	
OBJETIVO 1:	✓ Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla. Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de todo el personal
OBJETIVO 2:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formalizar las medidas de conciliación instauradas en la organización. ✓ Favorecer el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores/as.
MEDIDAS	
1. Catálogo de las medidas de conciliación existentes	✓ Se recopilarán las medidas que actualmente están adoptando los diferentes centros de trabajo para facilitar la conciliación de la vida laboral familiar y personal de trabajadores/as.
2. Difusión del Plan de conciliación	✓ Se comunicará a todo el personal la existencia y contenidos del plan de conciliación de la entidad.
OTROS	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
RESPONSABLE:	Departamento de Recursos Humanos
CALENDARIO EJECUCIÓN	01-03-2021 a 01- 03-2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<p>Anual</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º y tipo de medidas catalogadas ✓ N.º y tipo de medidas incluidas en el plan

PLAN DE IGUALDAD

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de personas que han facilitado información sobre necesidades de conciliación, por sexo. ✓ Incremento del n.º de medidas de conciliación disponibles. ✓ N.º de personas que hacen uso de las medidas de conciliación, por sexo. ✓ Incremento en el uso de las medidas de conciliación, por sexo. ✓ N.º de personas que han recibido información sobre las medidas de conciliación, por sexo. ✓ Tipo de canales de difusión utilizados.
APROXIMACIÓN PRESUPUESTARIA	No precisa dotación presupuestaria complementaria.
OBSERVACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	No aplica

8. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.

Los medios y recursos establecidos por la empresa dada la estructura de la misma son únicamente recursos, el seguimiento se hará a través de los indicadores establecidos y la evaluación de las medidas de se hará anualmente para comprobar el estado y la evolución de las misma. El plan incluye el órgano concreto de vigilancia y seguimiento de este, con la composición, funcionamiento y atribuciones que se acuerden por la comisión negociadora.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El calendario ya viene establecido en el apartado 7 del propio Plan de Igualdad, el seguimiento y una evaluación será anual y siempre un informe de evaluación final al cumplimiento de la vigencia del plan de igualdad.

10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

El sistema de seguimiento ya viene establecido en el apartado 7 del propio Plan de Igualdad, el seguimiento se realiza a través de indicadores y una evaluación será anual y siempre un informe de evaluación final al cumplimiento de la vigencia del plan de igualdad.

La empresa elaborará un Modelo para informe de seguimiento.

El seguimiento es un instrumento esencial para el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Objetivos:

- ✓ Realizar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- ✓ Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
- ✓ Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.
- ✓ Valoración del Plan de Igualdad.

Personas responsables:

El seguimiento y la evaluación serán realizados por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción.

Calendario:

El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Plan.

Se realizarán evaluaciones periódicas semestrales y una evaluación final a la conclusión de la vigencia del Plan.

Procedimiento: Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución.

El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, previstos en cada acción, pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando.

La información recogida se plasmará en informes semestrales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores.

Los informes se trasladarán a la Dirección para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad de la empresa. La valoración deberá incluir la

propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.

Evaluación del Plan de Igualdad:

La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.
 - Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo.
2. Impacto en la organización.
 - Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.
 - Cambio de actitudes.
 - Grado de aceptación del Plan de Igualdad.
3. Desarrollo metodológico.
 - Dificultades encontradas.
 - Soluciones planteadas.

4. Propuestas.

Será efectuada por el Departamento de Recursos Humanos que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guion de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan.

11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

11.1 Funciones de la Comisión Negociadora:

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- ✓ Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.

11.2.- Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora:

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre presidenta, de entre sus integrantes, a directora y secretario/a RRHH

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

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

11.3.- Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse cada 6 meses y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

11.4.- Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de [indicar persona(s) designadas], que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en

los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

11.5.- Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan 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.

11.6.- Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada [especificar las causas].

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

13.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

Objeto:

La Comisión, en el ejercicio de sus funciones decisorias, resolverá la discrepancia surgida entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

La decisión de la Comisión que resuelva la discrepancia será adoptada en su propio seno.

Destinatarios:

Estarán legitimados para solicitar la actuación de la Comisión para la solución de las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, la empresa y los representantes legales de los trabajadores. En los supuestos de ausencia de representación de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación

a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Requisitos:

Únicamente podrá solicitarse la actuación de la Comisión cuando concurren conjuntamente las siguientes circunstancias:

- a) Que no se hubiera solicitado la intervención de la comisión del Plan de igualdad o, en caso de haberse solicitado, ésta no hubiera alcanzado un acuerdo. En todo caso, resultará preceptivo solicitar la intervención de la comisión paritaria cuando estuviese establecido en convenio colectivo.
- b) Que no fueran aplicables los procedimientos que se hayan establecido para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas.

Documentación a aportar:

A la solicitud, se acompañará la siguiente documentación:

- a) Relación identificativa de los representantes de los trabajadores, incluyendo, en todo caso, nombre, DNI y dirección de correo electrónico a efectos de comunicaciones.
- b) Acreditación de haberse desarrollado el periodo de consultas y, en su caso, actas de las reuniones celebradas y posición de la otra parte que da lugar a la discrepancia.
- c) En el supuesto de haber sometido la discrepancia, acreditación de ello y, en su caso, pronunciamiento de la misma.
- d) En el caso de haber sometido la discrepancia los procedimientos, acreditación de ello y, en su caso, resultado de la misma.
- e) Acreditación de haber entregado a la otra parte de la discrepancia copia de la solicitud presentada a la Comisión, junto con la documentación establecida en este artículo.
- f) Número de los trabajadores/as afectados
- g) Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora.

Anexo 3.- Informe de conclusiones del diagnóstico

En el proceso de elaboración del diagnóstico mencionando:

- Metodología y herramientas utilizadas: encuestas con indicadores
- Periodo de referencia de los datos analizados: 2020
- Fecha de recogida de la información: enero 2021
- Fecha de realización del diagnóstico: enero 2021
- Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración: Agente de igualdad externo, dirección y representantes de los trabajadores/as
- Indicar si se ha contado con la participación, como asesoras de la Comisión, de personas con formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo:

PLAN DE IGUALDAD

En este sentido se ha contado con un Auditor experto en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Tras la realización de este Informe diagnóstico, descubrimos que, aunque carecemos de protocolos y procedimientos que garanticen el principio de Igualdad, es por nuestra idiosincrasia y el marco de relación centrado fundamentalmente en el respeto a la PERSONA, por lo que podemos decir que Proyecto Hombre Sevilla, es una entidad donde la paridad es un hecho, aunque debemos avanzar definitivamente en adaptarnos a los procedimientos que la normativa actual exige para su garantía.

La Organización no cuenta con un protocolo de prevención y atención a personas víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.