
I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



ENTIDAD FINANCIADORA
Cabildo de Tenerife

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	4
II. NEGOCIACIÓN Y APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	6
A. Partes que lo conciertan	6
B. Ámbito de aplicación	6
III. INFORME DEL DIAGNÓSTICO.....	8
A. Principales resultados.....	8
B. Primeras propuestas de medidas.....	17
IV. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	24
A. Conclusiones de la auditoría retributiva	28
B. Propuestas de medidas.....	30
V. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN	33
A. Compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres	34
B. Proceso de selección y contratación	39
C. Clasificación profesional	45
D. Formación	49
E. Promoción profesional.....	58
F. Condiciones de trabajo	64
G. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	67
H. Infrarrepresentación	71
I. Retribuciones y auditoría salarial	74
J. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	80
K. Violencia de género	85
L. Lenguaje y comunicación no sexista.....	89
M. Salud laboral desde una perspectiva de género	90
N. LGBTIQ+	93
VI. CALENDARIO DE ACTUACIONES	100
VII. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	102
A. La Comisión de Igualdad y Seguimiento.....	104
B. Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias.....	105
VIII. FIRMA Y ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN	106
IX. ANEXOS	107

A. Anexo I 107
B. Anexo II 107

CONVENIO	Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social.
CENTROS DE TRABAJO	<ol style="list-style-type: none"> Tenerife: Centro de Día, Residencial, de Prevención y Piso Silva. Gran Canaria: Centro de Día, Residencial y de Prevención.

INFORMACIÓN DE LA FUNDACIÓN	CIF	G38228102
	NOMBRE	Fundación Canaria C.E.S.I.C.A. Proyecto Hombre Canarias
	DIRECCIÓN	Calle Pedro Doblado Claverie, Nº34
	MUNICIPIO	Santa Cruz de Tenerife
	CÓDIGO POSTAL	38010
	PROVINCIA	Santa Cruz de Tenerife
	TELÉFONO	922661020
	Web	www.proyectohombrecanarias.com

PLAN DE IGUALDAD	ALCANCE TEMPORAL	1 de febrero 2024 – 1 de febrero de 2028
	ÁMBITO TERRITORIAL	Centros de trabajo de Tenerife y Gran Canaria.
	ASESORÍA TÉCNICA	INNOVÁTICA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO S.L.

I. INTRODUCCIÓN

Proyecto Hombre es un programa Educativo-Terapéutico para el Tratamiento y Prevención de las adicciones, que nace en España en 1984, y en la Comunidad Autónoma de Canarias en 1990.

La Fundación Canaria Centro de Solidaridad de la Islas Canarias CESICA, nacida en 1990 como soporte legal y jurídico de Proyecto Hombre Canarias en las islas, trabaja tres aspectos fundamentales, la Prevención del consumo de drogas, la Rehabilitación y la Inclusión Social, a través de diferentes programas educativo-terapéuticos (centros de día, centros residenciales, pisos de apoyo, prevención y sensibilización...), en los que se desarrollan las siguientes actividades: Estudio, Prevención, Asistencia, Orientación, Atención Integral, Inserción Social y Laboral de personas con problemas de adicciones y sus familias, formación sobre prevención e intervención social, tanto de profesionales como de la población en general.

Desde 1984, Proyecto Hombre ha acompañado a miles de personas en el tratamiento de adicciones, rehabilitación y reinserción sociolaboral con el objetivo de recuperar sus vidas. Y, asimismo, ha trabajado en la prevención y la sensibilización de más de un millón de personas en toda España.

Proyecto Hombre Canarias pertenece a lo que se denomina “Tercer Sector”, que es aquella sección de la economía formada por organizaciones sin ánimo de lucro y entidades no gubernamentales, cuyos beneficios se reinvierten en la propia sociedad. Las organizaciones que forman el Tercer Sector son entidades orientadas a la inclusión social de los colectivos vulnerables, por lo que a dicho sector también se le conoce como “economía social” o “economía social y solidaria” y a las organizaciones que lo conforman como “de interés social”, dado que, en su mayoría, trabajan en pos de una sociedad más justa e igualitaria.

No obstante, en términos generales, este Sector se caracteriza por, entre otras cosas, su clara feminización; por unos porcentajes de mujeres superiores al de hombres en cuanto a las personas beneficiarias, voluntarias y asalariadas, que, además, han aumentado en los últimos años. Ante esta situación resulta imprescindible que entidades como Proyecto Hombre Canarias sigan apostando y adquieran compromisos

concretos para alcanzar la igualdad y la equidad de género en todos los aspectos del Sector.

El siguiente documento, el *I Plan de Igualdad de Proyecto Hombre Canarias*, se trata de la materialización de dicha apuesta y compromiso.

II. NEGOCIACIÓN Y APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

A. Partes que lo conciertan

En base a lo establecido por la normativa, en las negociaciones del presente plan de igualdad han participado:

en **representación de la entidad:**

- Ana Julia Marrero Prados, Gerente de Proyecto Hombre Canarias.

en **representación de sus trabajadoras y trabajadores:**

- Francisco Alexis García, representante Comisiones Obreras Canarias.

quienes, como Comisión Negociadora, nombraron, como figura moderadora y de asesoramiento técnico, con voz, pero sin voto en el marco de las negociaciones, a **Innovatica Gestión del Conocimiento S.L.**, consultora especializada en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

B. Ámbito de aplicación

PERSONAL

El [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro](#) indica que los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad, lo que, en el caso de Proyecto Hombre, implicaría a todo el personal trabajador a su cargo, directa o indirectamente, independientemente del tipo de relación laboral que pueda tener con la entidad (personal fijo, temporal, en prácticas, voluntariado...).

TERRITORIAL

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una organización, siguiendo la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), lo que, en el caso de Proyecto Hombre, incluiría:

1. **En Tenerife:**
 - a) Centro de Día

- b) Centro Residencial
- c) Centro de Prevención
- d) Piso Silva

- a) Centro de Día
- b) Centro Residencial
- c) Centro de Prevención

2. En Gran Canaria:

TEMPORAL

El período de **vigencia del I Plan de Igualdad de Proyecto Hombre Canarias**, determinado por las partes negociadoras, es de **cuatro años** (febrero 2024 - febrero 2028), en base a las directrices establecidas por el [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.](#)

III. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

A. Principales resultados

Con carácter previo a la elaboración del presente Plan se elaboró un diagnóstico de situación de Proyecto Hombre Canarias. Este trabajo, realizado en colaboración con el personal de la entidad, se realizó entre los meses de noviembre de 2022 y junio de 2023. A continuación, se aporta un resumen de sus principales resultados.

COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Desde el inicio de este informe diagnóstico queda claro el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en la intervención como en la gestión de sus recursos humanos.

A nivel retributivo, la entidad ha cumplido con la obligación anual del registro salarial desde 2019 y ese mismo año, además, elaboró un Manual de Buenas Prácticas en materia Igualdad en el que se planteaban una serie de objetivos y medidas a llevar a cabo relativas a diferentes áreas laborales (Selección/contratación, Promoción, Desarrollo y formación, Representación, Retribución, Conciliación, Prevención del acoso, Comunicación y lenguaje), llevándose a cabo, total o en alguna medida, la mayoría de las acciones planteadas (63%). Este Plan de Igualdad se plantea como una oportunidad para seguir trabajando en las acciones del Manual que no se han llevado a cabo, total o en alguna medida (37%).

En el 2022, la entidad comienza los trabajos para la elaboración de su I Plan de Igualdad, así como de la auditoría retributiva y el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, habiéndose ya en 2023 aprobado ambos documentos.

Y todos estos esfuerzos parecen ser percibidos por la mayoría de la plantilla (65%), especialmente los hombres que forman parte de ella (100%), quienes piensan que la entidad ha hecho o hace por mejorar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización, sobre todo porque esta se encuentra entre los valores de la organización (30%), entre otros motivos.

De hecho, en el apartado de sugerencias del cuestionario predominan los porcentajes, tanto en hombres como mujeres, que consideran que la organización lo está haciendo todo correcto en la materia y señalan no contar con ninguna necesidad, propuesta u observación al respecto.

No obstante, lo anterior, el cuestionario también muestra un alto desconocimiento (33%), sobre todo por parte de las mujeres (42%) con respecto a lo que la entidad ha hecho o hace para mejorar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización, así como su implicación en esta materia.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La mayoría del personal encuestado (90%) considera que tanto hombres como mujeres tienen las mismas posibilidades de acceder a cualquier puesto de trabajo en la organización. Y que la Dirección y la Gerencia (responsables de personal, según corresponda) cuenten con formación general en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres garantiza, en mayor medida, un proceso igualitario.

Sin embargo, en aquellos casos en los que el proceso de selección y contratación corresponde directamente a la entidad, el tratar de cubrir los puestos vacantes primero estabilizando personas en prácticas o recurriendo a personas de otras entidades, etc., y teniendo en cuenta que el Tercer Sector se caracteriza por la feminización de las personas trabajadoras, puede propiciarse, si bien no de forma intencionada, la incorporación de más mujeres que de hombres.

FORMACIÓN

De las 33 acciones formativas dirigidas a la plantilla en general, desarrolladas en Proyecto Hombre Canarias en el año 2022, solo se señala la aplicación de la perspectiva de género en 1 de ellas (“Trabajo con hombres con problemas de adicciones desde la perspectiva de género”).

Por lo que tiene sentido que la primera necesidad en materia de igualdad identificada por el personal de la organización sea la de “formación y sensibilización” dirigida tanto a la plantilla como al voluntariado, a las personas usuarias y sus familias.

Sin embargo, resulta interesante que, siendo las mujeres las que parecen participar en mayor medida (79%) que los hombres (21%) en las formaciones en general, sean estos quiénes identifiquen la “formación y sensibilización” como una necesidad en materia de igualdad en mayor medida (63%) que las primeras (22%).

Por último, cabe añadir que la necesidad de formación en igualdad también se menciona entre las acciones propuestas por el personal encuestado para la mejor conciliación de la vida personal y laboral y en las observaciones del cuestionario.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Si bien el proceso de promoción de Proyecto Hombre Canarias no se encuentra recogido por escrito en ningún documento interno, la mayoría del personal encuestado (87%) percibe que este se trata de un proceso igualitario.

Aunque cabe señalar que un 8% de las personas encuestadas considera que en la organización promocionan más las mujeres que los hombres. Y, si bien Proyecto Hombre Canarias no cuenta con información estadística desagregada por sexo al respecto para poder comprobarlo, en caso de que así fuera, es decir, en caso de que efectivamente promocionen más mujeres que hombres, en base a los datos relativos al nivel educativo de la plantilla, esto sería lo lógico dado que, aunque la mayoría del personal cuenta con formación universitaria de grado (60% hombres y 65% mujeres), del resto, los hombres parecen contar con un nivel formativo menor (27% se concentran en ESO) que las mujeres (28% se concentran en Bachiller, FPI y II) de la entidad.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, CONDICIONES DE TRABAJO, RETRIBUCIONES Y LA AUDITORÍA SALARIAL

Desde una perspectiva de género, no se encuentran sesgos ni discriminación de ningún tipo, directa o indirecta, por razón de sexo en la clasificación profesional, en las condiciones de trabajo ni en los conceptos salariales de Proyecto Hombre Canarias.

Cuestiones que se confirman en el registro y la auditoría retributiva de la entidad, informes en los que se concluye que tanto los datos relativos a los salarios de mujeres

y hombres como el análisis y la valoración de puestos de trabajo desde una perspectiva de género muestran una correcta gestión retributiva por parte de la organización.

Sin perjuicio de lo anterior, en el informe de la auditoría se propone una serie de medidas cuyo objetivo es que esto siga siendo así, las cuales se incluyen en el presente Plan de Igualdad.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En materia de conciliación cabe señalar desde un inicio que los datos ofrecidos por el registro de la entidad sobre las cargas familiares de la plantilla contrastan con las respuestas ofrecidas por el personal a las preguntas del cuestionario en la materia, siendo el primero bastante limitado (solo 5 personas registradas con cargas familiares de algún tipo) frente a las segundas (16 personas en el caso de menores a cargo y 10 personas en el caso de personas dependientes a cargo).

No obstante, lo anterior, teniendo en cuenta ambas fuentes, se puede concluir que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral resulta importante para la plantilla de Proyecto Hombre, sobre todo para las mujeres.

A partir de los datos aportados por la entidad se observa que, entre las personas que señalan contar con cargas familiares destacan las mujeres. Además, solo se registra una persona en toda la organización que cuenta con familia numerosa, la cual resulta ser mujer.

Y, por otro lado, partiendo de la información ofrecida por el cuestionario, se observa que:

1. Más de la mitad de las mujeres encuestadas (51%) tienen entre 18 y 45 años, rango que incluye la edad media española de maternidad.
2. Según el cuestionario, si bien un mayor porcentaje de los hombres (55%) que de las mujeres (36%) señala contar con menores a cargo, resulta interesante, aunque se trate de una diferencia mínima, que sea al contrario en lo que respecta a personas dependientes a su cargo (22% y 26% respectivamente), que incluiría tanto personas con discapacidad como mayores en situación de

dependencia. No obstante, lo realmente relevante es que mientras la mayoría de los hombres (60%) indica contar con ayuda para su cuidado, la mayor parte de las mujeres (45%) comparte no contar con ella.

3. Un alto porcentaje de mujeres (48%) cursan la formación fuera del horario laboral, lo que parece provocarles problemas, debido a las cargas familiares, entre otras razones, a un 18% de ellas.
4. El porcentaje de las mujeres que declaran hacer uso de las medidas de conciliación de la entidad es mayor (26%) que el de los hombres (22%).
5. De las personas encuestadas, solo mujeres identifican la necesidad de mejorar la conciliación en la organización (conocimiento de medidas y medidas en sí) y la necesidad de revisar los horarios educativos para ello.
6. Y, de hecho, en el cuestionario las mujeres sugieren cuatro veces más propuestas (21) para la mejora conciliación de la vida personal y laboral en la entidad que los hombres (5), siendo propuestas por las primeras: flexibilidad horaria, mejorar horarios, teletrabajo, necesidad de una RLT, formación, más personal y otras; y por los segundos: mayor paridad, formación, más personal y otras.

Sin embargo, y a pesar de todo lo dicho, la mayoría de las mujeres encuestadas (51%) manifiestan no conocer las medidas de conciliación disponibles de Proyecto Hombre Canarias. Y, asimismo, en porcentajes mayores que las mujeres, los hombres no contestan o indican no saber si conocen o han utilizado estas medidas (22% frente al 10%). Lo cual evidencia un destacable desconocimiento sobre qué son las medidas de conciliación y cuáles son, concretamente, las que se aplican en la entidad.

Asimismo, cabe señalar que entre las observaciones del cuestionario una mujer menciona la casuística de personas que, tras disfrutar de su excedencia de cuidados, no regresan a su puesto de trabajo en Proyecto Hombre, lo que podría estar reflejando, entre otras cosas, una insatisfacción con las medidas de conciliación ofrecidas por la entidad.

INFRARREPRESENTACIÓN

La feminización de la plantilla de Proyecto Hombre Canarias es evidente, tanto en Santa Cruz de Tenerife (76% de mujeres) como en Las Palmas de Gran Canaria (72% de mujeres).

En general la organización cuenta con una plantilla compuesta en un 74% de mujeres y un 26% de hombres, identificándose lo siguiente:

- Segregación horizontal: si bien la mayoría de la plantilla, tanto hombres como mujeres, se concentra en el área de intervención, observando una mayor concentración de hombres en esta área (80% frente al 60%) y una concentración mayor de mujeres en prevención (21% frente al 13%) y administración (19% frente al 7%).
- Segregación vertical: el 100% de los hombres se concentran en los grupos profesionales 2 y 3, mientras que, si bien la gran mayoría de las mujeres (91%) también lo hacen, los grupos profesionales de mayor responsabilidad se encuentran totalmente feminizados.

Esta realidad se ve reflejada en la opinión de la mayoría de las personas encuestadas, el 55% las personas que opinan que la plantilla de Proyecto Hombre Canarias se encuentra feminizada, insistiendo en ello, sobre todo, las mujeres de la organización en varios apartados del cuestionario (situación de la igualdad entre mujeres y hombres, necesidades en materia de igualdad, propuestas para la mejora de la conciliación y observaciones), apoyando, en su mayoría (48%), incluso, llevar a cabo acciones positivas para fomentar la contratación o incorporación de hombres a la organización, equiparando de esta manera los puestos de trabajo.

Llama la atención que los hombres, por su parte, muestran una opinión bastante dividida al respecto, siendo el 44% tanto los que creen que la plantilla de Proyecto Hombre Canarias se encuentra feminizada como los que consideran lo contrario, así como los que piensan que deberían realizarse acciones positivas al respecto como los que opinan que no deberían realizarse.

En cualquier caso, el motivo detrás de esta feminización para la mayoría de mujeres (56%) se debe a que el sector y el tipo de trabajo de la organización es más demandado por estas, mientras que para la mayoría de hombres esto puede deberse,

después de otros motivos no especificados (60%), a que la organización se inclina más por contratar mujeres por costumbre social (40%), lo que podría indicar una necesidad de sensibilización de los hombres para romper con los roles y estereotipos de género ligados al sector.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Si bien Proyecto Hombre Canarias cuenta con un Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo negociado y aprobado desde julio de 2023. Hasta la fecha la organización no se ha tenido que enfrentar a ninguna situación de acoso en su seno. Y, correspondientemente, en el cuestionario, prácticamente todo el personal señala no tener conocimiento (95%) ni haber sufrido nunca ningún episodio de violencia verbal y/o psicológica por razón de sexo (97%) ni acoso, abuso y/o violencia sexual en su trabajo para la entidad (93%).

No obstante, en este apartado, cabe señalar, que:

1. una minoría de mujeres sí señala tener conocimiento (7%) o haber padecido (3%) alguna de estas situaciones;
2. una mujer indica "NS/NC" en relación a algún episodio de acoso, abuso y/o violencia sexual en la organización;
3. una minoría de mujeres (13%) comparten que no sabrían qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso, abuso y/o violencia sexual en el lugar de trabajo.

Todos estos datos muestran tanto una necesidad de formación y sensibilización al respecto, para toda la plantilla, como la necesidad de aprobación y difusión del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo de la entidad.

VIOLENCIA DE GÉNERO

En cuanto a medidas concretas desarrolladas por la entidad dirigidas a la protección de las víctimas de violencia de género (información de derechos, sensibilización en la materia, existencia de programas o procedimientos específicos ofrecidos por la organización, etc.), Proyecto Hombre Canarias no dispone de protocolos de

acompañamiento por escrito dirigidos a personas trabajadoras víctimas de violencia de género, ni de ninguna otra acción o medida en la materia.

LENCUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

En términos generales se observa un cuidado especial por parte de la organización por la utilización de un lenguaje inclusivo en todos sus canales de comunicación, internos y externos.

Sin embargo, también se detectan ciertas tendencias, como son:

1. El abuso de la utilización del “@” en la comunicación electrónica (a través de web, redes sociales y correos electrónicos).
2. El abuso del uso del desdoble masculino/femenino en la comunicación escrita no electrónica (documentación interna).

Asimismo, se identifican algunos errores de redacción a la hora de utilizar este tipo de lenguaje.

Todo ello pone de manifiesto la necesidad de formación en la materia.

SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el análisis desde una perspectiva de género de los informes de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) de 2022 relativos a todos los puestos de trabajo de Proyecto Hombre Canarias se han detectado una serie de cuestiones a mejorar:

1. No consideración de los riesgos, las condiciones peligrosas y las medidas preventivas relacionadas con el estado biológico del embarazo y de lactancia de forma transversal y homogénea en todos los informes PRL por puestos, cuando todos ellos son susceptibles de ser ocupados por personas en estos estados.
2. No consideración de los riesgos relacionados con la violencia en el trabajo, concretamente acoso sexual y por trato, así como de medidas de protección ante este tipo de situaciones, en todos los informes.
3. Valoración pendiente de los riesgos relacionados con la violencia en el trabajo, concretamente acoso sexual y por trato, en los puestos de los centros residenciales.

4. No consideración de otras condiciones peligrosas que deberían abordar los riesgos relacionados con la violencia en el trabajo, concretamente acoso sexual y por trato, relacionadas con la labor interventora de la organización, como es la actitud de acoso sexual, violencia física y/o verbal/acoso por razón de sexo y acoso moral en la atención a clientes/as o personas usuarias.

LGBTI

En 2019 Proyecto Hombre Canarias organizó una charla de sensibilización sobre el colectivo impartida por Algarabía en el centro de Tenerife y por Gamá en el de Gran Canaria.

Y, actualmente, la mayoría de las personas trabajadoras percibe que la entidad hace por mejorar la igualdad de las personas LGTBIQ+ en el puesto trabajo (47%) y que no existe ni ha existido ningún tipo de discriminación hacia el colectivo (85%) en Proyecto Hombre. Asimismo, el 100% del personal encuestado, tanto mujeres como hombres, manifiestan que no tienen conocimiento ni han sufrido ningún episodio de acoso por razón de identidad de género en la entidad.

Sin embargo, cerca de la mitad de la plantilla encuestada (45%) reconoce que no sabe nada sobre lo que hace o ha hecho la organización por mejorar la igualdad de las personas LGTBIQ+ en el puesto trabajo o no contesta y el 10% de las mujeres indican que no se está haciendo nada.

De manera similar, el 16% de mujeres reconoce no saber nada sobre la existencia o no de discriminación hacia el colectivo, si bien una de ellas (3%) indica que sí la ha habido. Y, en cuanto al agente discriminador, se señala principalmente (67%) a “otras personas”, entre las que podríamos incluir personas usuarias, familiares, personal subcontratado, etc.; y, en segundo lugar, a algún compañero/a (33%).

Estos datos no solo demuestran la necesidad de llevar a cabo medidas dirigidas a garantizar la igualdad de trato en el trabajo de las personas del colectivo sino también de sensibilizar al personal de la entidad sobre materia LGBTI, e informarle sobre lo que realiza la entidad en la materia.

B. Primeras propuestas de medidas

Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

1. Aplicar el I Plan de Igualdad de Proyecto Hombre, de la forma más transparente posible.
2. Informar a la plantilla sobre las diferentes acciones que se vayan desarrollando en la materia y sus resultados.
3. Planificar acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral dirigidas a la totalidad de la plantilla, incluida la dirección de la entidad.
4. Mejorar y dar a conocer las medidas y herramientas destinadas a promover la igualdad de género con las que cuenta actualmente Proyecto Hombre Canarias (Manual de Buenas Prácticas, Plan de Igualdad, Registro y Auditoría Retributiva, etc.).
5. Realizar un seguimiento y una evaluación continua de las acciones del Plan de Igualdad.

Representatividad por sexo en la organización

1. Estudiar diferentes vías para captar y atraer el talento profesional de los hombres en las distintas áreas y grupos profesionales de la empresa.
2. Aplicar tanto en los procesos selectivos como de promoción el criterio de prevalencia, en igualdad de condiciones, a favor del sexo menos representado, de tal manera que se tienda a la paridad entre ambos sexos dentro de las distintas áreas y grupos profesionales de la entidad, manteniéndola mientras no se alcance la paridad (60%-40%).
3. Mantener la objetividad y la neutralidad en los procesos selectivos y de promoción, garantizando la transparencia en estos procesos.
4. Sensibilización dirigida a la plantilla para romper con los roles y estereotipos de género ligados al sector.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad

1. Realizar acciones de formación y sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad dirigidas a la plantilla.
2. Recopilación y difusión entre la plantilla, en activo o no, de la relación de todas las medidas de conciliación ofrecidas por la organización, ya sea por decisión de esta, así como en base al Convenio y el Estatuto de los Trabajadores. E información sobre las novedades normativas que se vayan produciendo en la materia.
3. Valorar y tener en cuenta las propuestas realizadas en materia de conciliación por parte la plantilla a través de los cuestionarios.
4. Estudiar las necesidades de conciliación del personal en profundidad, con respecto a menores y personas mayores en situación de discapacidad o dependencia, con la finalidad de identificar si se precisaran acciones concretas en la materia por parte de la entidad.
5. Elaborar un registro estadístico, desagregado por sexo, de la información relativa al disfrute de las medidas de conciliación en la entidad, siempre y cuando no comprometa la protección de datos de las personas trabajadoras.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

1. Informar a la plantilla sobre el rechazo absoluto y la tolerancia 0 de Proyecto Hombre Canarias con todo tipo de conducta de acoso sexual y por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quien sea la víctima o el/la acosador/a, ni cual sea su rango jerárquico.
2. Difundir el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.
3. Planificar acciones de sensibilización y formación tanto en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral como del contenido del Protocolo de la entidad dirigidas a la totalidad de la plantilla, incluida la dirección.
4. Complementar el Protocolo con otros instrumentos de carácter informativo más claros, que acerquen su contenido al personal de la organización.

Colectivo LGBTI

1. Planificar acciones de sensibilización y formación sobre el colectivo LGBTIQ+, genérica y en el ámbito laboral, dirigida a la plantilla, incluida la dirección de la entidad.
2. Informar y difundir a toda la plantilla los derechos laborales de las personas LGTBI¹.
3. Elaborar y difundir un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.
4. Dar a conocer a la plantilla las medidas y herramientas que se desarrollen para promover la igualdad de las personas del colectivo LGBTI en Proyecto Hombre.

Formación

1. Incluir una formación obligatoria en materia de igualdad en el ámbito laboral en la propuesta anual de la entidad dirigida a personal laboral, voluntario, personas usuarias y familias, abordando diversidad de temas (igualdad de trato, roles y estereotipos, conciliación, violencia de género, acoso por razón de sexo y/o sexual, etc.).
2. Procurar que el personal utilice las horas laborales para la realización de la formación interna planteada por la entidad. Y, en caso de que no fuera posible, facilitar medidas para la atención de personas dependientes a su cargo, si la entidad dispusiera de medios para ello.
3. Posibilitar la asistencia a la formación a aquellas personas trabajadoras que están disfrutando de un permiso o excedencia, en especial aquellos que tienen que ver con la conciliación y/o los cuidados.

Selección y contratación

1. Formación concreta en materia de igualdad en la selección y la contratación de personal dirigida a las personas responsables de estos procesos.

¹ Siempre que exista una sentencia condenatoria por un delito de violencia doméstica, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar en favor de la víctima (art. 69 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI)

2. Valorar la posibilidad de modificar el proceso de selección y contratación realizado directamente por la entidad de manera que se propicie, en la medida de lo posible, la incorporación de un mayor número de hombres a la entidad.
3. Elaborar y difundir internamente un registro estadístico, desagregado por sexo, de la información relativa al proceso de selección y contratación de la entidad, siempre y cuando no comprometa la protección de datos de las personas trabajadoras.

Promoción profesional

1. Formación concreta en materia de igualdad en la promoción dirigida a las personas responsables de este proceso.
2. Valorar la conveniencia de desarrollar planes de carrera internos destinados, en especial, a aquellas personas que cuenta con la motivación para crecer y escalar profesionalmente en la entidad, pero no cuentan con la formación para ello, de modo que se consiga la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia de promoción.
3. Elaborar y difundir internamente un registro estadístico, desagregado por sexo, de la información relativa al proceso de promoción de la entidad, siempre y cuando no comprometa la protección de datos de las personas trabajadoras.

Salud laboral desde una perspectiva de género

1. Revisar y extender a todos los informes PRL por puestos los riesgos, las condiciones peligrosas y las medidas preventivas para la protección del estado de embarazo y lactancia, y homogeneizarlos.
2. Revisar informes e incorporar los riesgos relacionados con la violencia en el trabajo, concretamente acoso sexual y por trato, así como de medidas de protección ante este tipo de situaciones, en todos los puestos de trabajo.
3. Incluir "la actitud de acoso sexual, violencia física y/o verbal/acoso por razón de sexo y acoso moral en la atención a clientes/as o personas usuarias" como condición peligrosa en los riesgos relacionados con la violencia en el trabajo, concretamente acoso sexual y por trato.

4. Realizar la valoración de los riesgos relacionados con la violencia en el trabajo, concretamente acoso sexual y por trato, en los puestos de los centros residenciales.

Lenguaje y comunicación inclusiva

1. Sensibilización y formación para el uso de un lenguaje y una comunicación no sexista dirigida al personal de la entidad, en especial aquel encargado de la comunicación externa.
2. Elaboración y difusión de un Manual de Herramientas y Buenas Prácticas en materia de lenguaje y comunicación inclusiva.

Clasificación profesional, condiciones de trabajo, retribuciones y la auditoría retributiva

1. Continuar velando por la igualdad de oportunidades en las condiciones laborales del personal de Proyecto Hombre:
 - a. cuidando la correcta correspondencia entre la clasificación profesional interna de la entidad y la del personal contratado a través del Servicio Canario de Empleo en base a la Clasificación Nacional de Ocupaciones; y
 - b. aplicando una política de transparencia en cuanto a todos los procesos de gestión del personal de la empresa.
2. Seguir garantizando una correcta gestión retributiva, libre de sesgos de género, en la organización, aplicando las medidas propuestas en el informe de la auditoría retributiva, a saber:
 - a. Verificar la correcta asignación de complementos salariales de toda la plantilla.
 - b. Cuando se produzca alguna rotación o movilidad funcional interna del personal, vigilar que se actualizan los salarios y complementos a los correspondientes al nuevo puesto.
 - c. Actualización de las fichas de puestos de trabajo en los canales habituales de comunicación con la plantilla laboral, en la nube SharePoint.

- d. Comunicación a la plantilla y a las nuevas contrataciones de las condiciones contractuales de la entidad.
- e. Realizar un estudio para conocer la viabilidad de la equiparación de condiciones laborales entre aquellos puestos de igual valor y funciones.

Violencia de género

1. Sensibilización y/o formación en materia de violencia de género dirigida al personal de la entidad, con la finalidad de ofrecer herramientas para identificarla y recursos para hacerle frente.
2. Información y difusión a toda la plantilla sobre derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género².

Manual de Buenas Prácticas en materia de igualdad

1. Llevar a cabo acciones que no se hayan desarrollado al 100% y que no se encuentren integradas ya en otros apartados, a saber:
 - a. Definición de la política de promoción (por escrito).
 - b. Visibilización del trabajo realizado por los hombres en el tercer sector en general y Proyecto Hombre Canarias en particular, ofreciendo así referentes a la sociedad que rompen con los roles y estereotipos de género en este ámbito laboral.
 - c. Ampliar información sobre el modelo de retribución de Proyecto Hombre.
 - d. Estudio sobre teletrabajo y, en su caso, implantación de una política de teletrabajo.
 - e. Difusión de un decálogo de lenguaje no sexista.

² Situación acreditada mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competentes destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos. (art.23 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género)

Nota: El Informe completo del diagnóstico de situación de la entidad se adjunta junto a este documento de Plan de Igualdad para su posible consulta por parte del REGCON.

IV. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

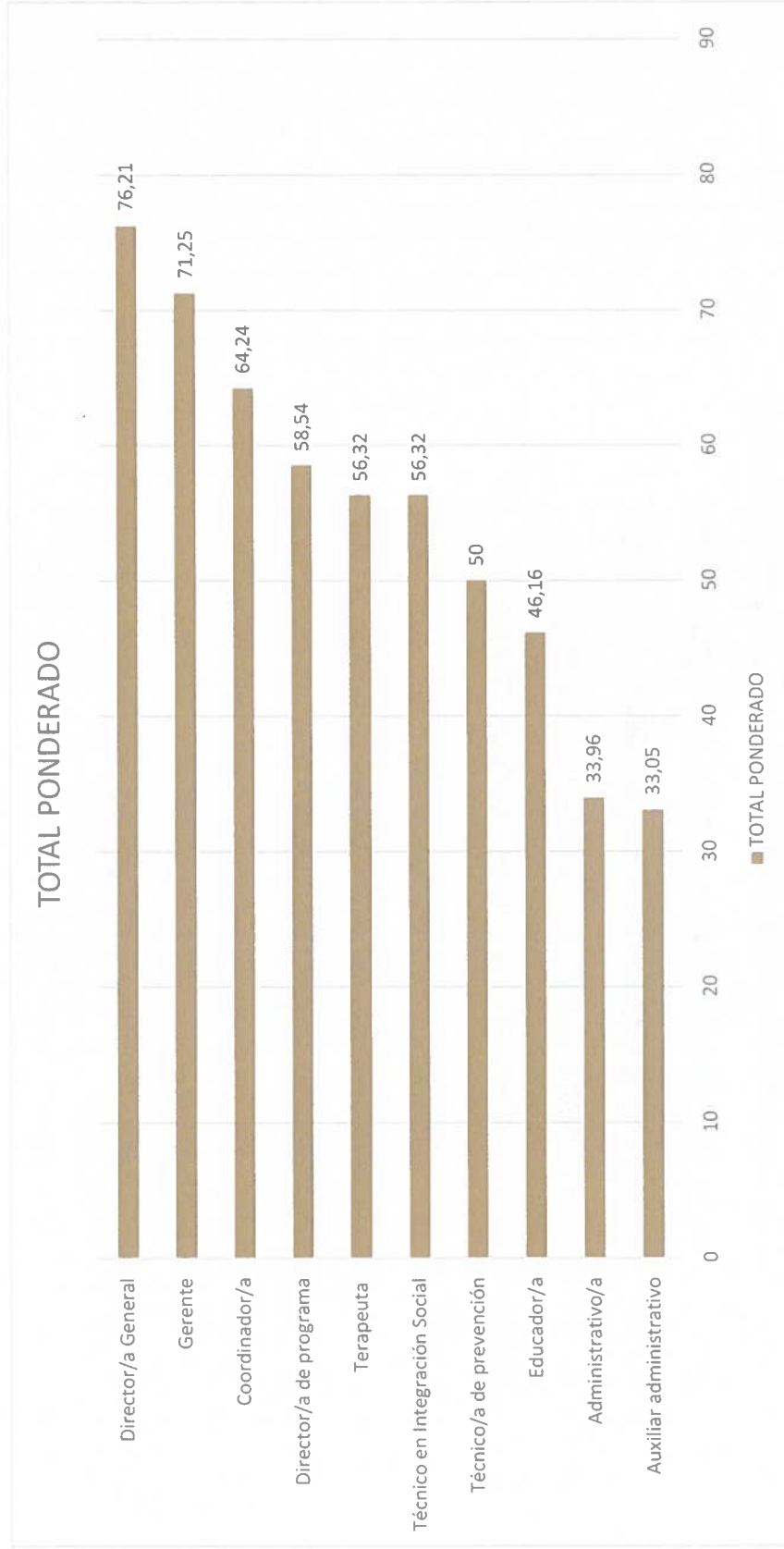
Siguiendo el [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#), las empresas que elaboren un Plan de Igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, entendiendo dicha auditoría como un análisis, completo y transversal del sistema retributivo de la empresa para comprobar si en esta se cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

La auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad del que forma parte (febrero 2024 – febrero 2028) y, durante este período, esta se actualizará cada vez que se generen nuevos puestos de trabajo no identificados en la versión actual.

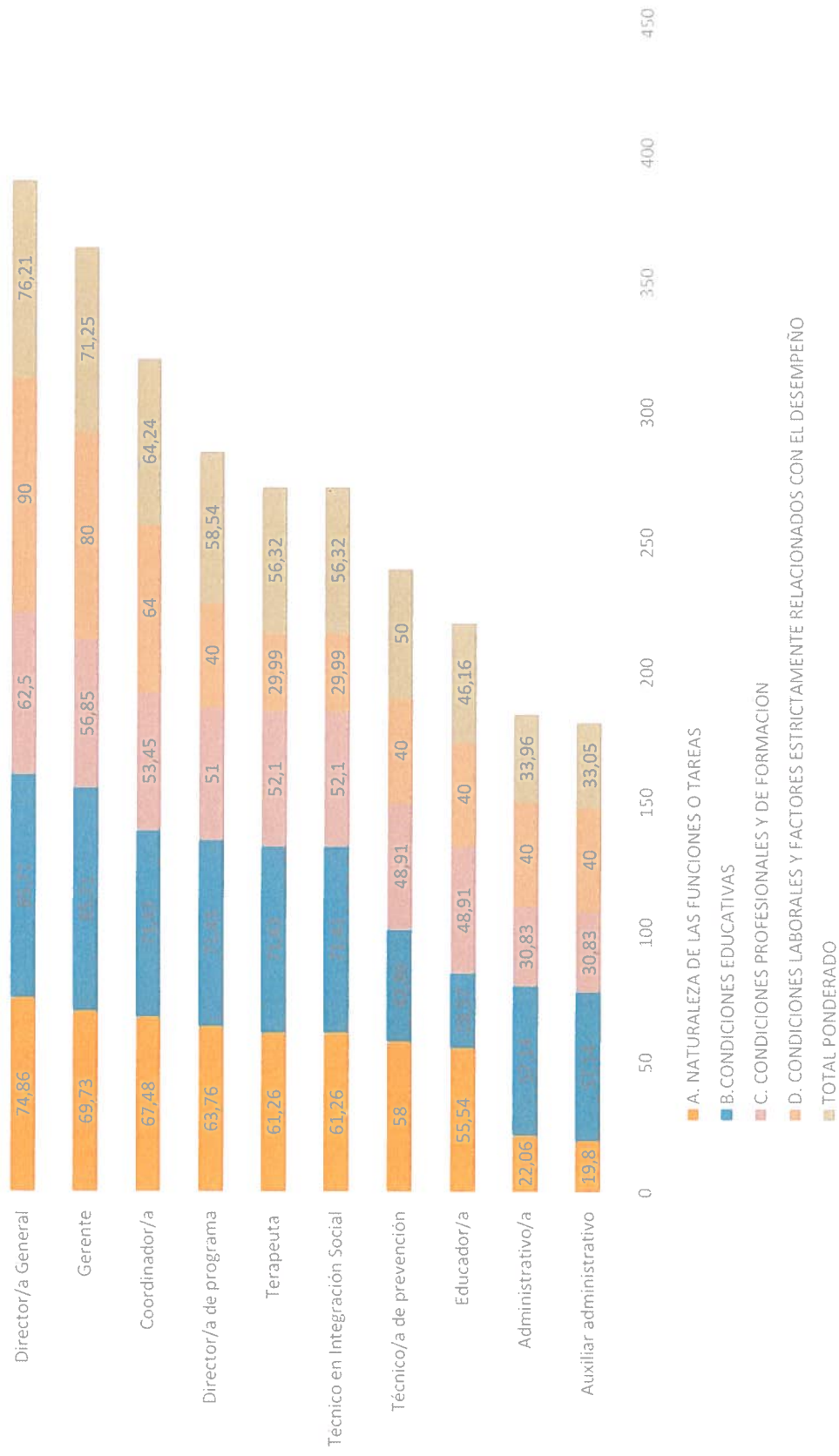
En total, el informe de Auditoría Retributiva de Proyecto Hombre Canarias analiza un total de 9 puestos de trabajo, teniendo en cuenta todas las áreas y variables establecidas por la herramienta establecida por el Ministerio para ello.

En base a dicho análisis, se obtiene la siguiente valoración de puestos:

PUESTO DE TRABAJO	A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B. CONDICIONES EDUCATIVAS	C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D. CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL PONDERADO
Auxiliar administrativo	19,8	57,14	30,83	40	33,05
Administrativo/a	22,06	57,14	30,83	40	33,96
Educador/a	55,54	28,57	48,91	40	46,16
Técnico/a de prevención	58	42,86	48,91	40	50
Técnico de Integración Social	61,26	71,43	52,1	29,99	56,32
Terapeuta	61,26	71,43	52,1	29,99	56,32
Director/a de programa	63,76	71,43	51	40	58,54
Coordinador/a	67,48	71,43	53,45	64	64,24
Gerente	69,73	85,71	56,85	80	71,25
Director/a General	74,86	85,71	62,5	90	76,21



VALORACIÓN POR ÁMBITOS



A. Conclusiones de la auditoría retributiva

Desde 1984, Proyecto Hombre acompaña a miles de personas en el tratamiento, rehabilitación y reinserción sociolaboral con el objetivo de recuperar sus vidas. También trabaja en la prevención y sensibilización, llegando a más de un millón de personas en toda España.

Fundación Canaria C.E.S.I.C.A. Proyecto Hombre Canarias, pertenece al sector de la intervención social en la que mayor parte de su personal son educadores/as y terapeutas, aborda las adicciones a través de un método biopsicosocial que persigue la maduración y el crecimiento de la persona.

Este personal, educadores/as y terapeutas, se contrata para la puesta en marcha y desarrollo de programas de intervención determinados que normalmente se vinculan a subvenciones, aun así, se detecta que existe una alta estabilidad en la plantilla. Un 56,8% tiene contrato indefinido a tiempo completo (claves de contrato 100, 189), de los cuales un 14,8% son hombres y un 42,0% son mujeres, y el 7,4% tiene contrato indefinido a tiempo parcial (claves de contrato 200, 230, 289), concentrándose dicho porcentaje en mujeres. Con respecto a los contratos de duración determinada a tiempo completo (401, 402, 405, 410) son el 32,1 de la plantilla, de los cuales el 6,2% son hombres y el 25,9% son mujeres y finalmente el 3,7% (501, 505, 520) actúan mediante un contrato de duración determinada a tiempo parcial, y en cuanto al sexo corresponden únicamente a mujeres.

En resumen, se trata de una entidad que en 2022 llegó a contar en plantilla con 80 personas trabajadores, de las cuales el 64,2% tenía una modalidad de contrato indefinida y el 35,8% de duración determinada. Con respecto a la jornada, el 82,7% estaban a jornada completa.

En la estructura de personal de la entidad, en 2022 hay 78,75% de mujeres y 21,25% de hombres. Estos datos difieren ligeramente de la distribución de puestos facilitada por la empresa debido al marco temporal de referencia de los mismos, 74,14% de mujeres por 25,86% de hombres. Debido a esta distribución por sexos se detectan puestos muy feminizados.

Como hemos visto en el apartado del registro retributivo del 2022, las diferencias porcentuales por categoría facilitada por la asesoría de la entidad muestran una alta homogenización.

Una vez analizados todas las clasificaciones, las diferencias intragrupo entre mujeres y hombres no sobrepasan el 8% y normalmente se encuentran por debajo del 5%.

Una vez valoradas todas las incidencias, podemos concluir que, en la empresa Fundación Canaria Cesica Proyecto Hombre no existe desigualdad de género, ajustándose a la normativa vigente, y aplicando los correspondientes convenios colectivos a cada uno de sus centros de trabajo.

La estructura derivada del análisis de puestos se presenta como correcta y no se puede afirmar que existan discriminaciones en su organización y escala salarial.

Por lo indicado, se propone las siguientes medidas, estableciéndose en el Plan de Igualdad un sistema de seguimiento para las mismas.

B. Propuestas de medidas de la auditoría retributiva

ÁREA	3	Retribuciones y Auditoría retributiva
OBJETIVO GENERAL	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad	
MEDIDA	3.1	Revisión periódica de las retribuciones de la plantilla.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Comprobar que las retribuciones del personal corresponden a las funciones que desempeñan en cada momento.	
ACCIONES		
3.1.1	Verificar la correcta asignación de complementos salariales de toda la plantilla.	Realizar una revisión general de las nóminas del personal de la entidad con la finalidad de verificar que cada quien está percibiendo los complementos salariales que le corresponde según las funciones que lleva a cabo.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En 2024 	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas trabajadoras de la entidad. Número de retribuciones verificadas. Número de retribuciones corregidas. Correcciones realizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia Departamento de Administración

OBJETIVO ESPECÍFICO	Comprobar que las retribuciones del personal corresponden a las funciones que desempeñan en cada momento.	
ACCIONES		
3.1.2.	Cuando se produzca alguna rotación o movilidad funcional interna del personal, vigilar que se actualizan los salarios y complementos a los correspondientes al nuevo puesto.	En aquellos casos en las que una rotación o movilidad funcional interna del personal (temporal o definitiva) suponga un cambio de funciones a desempeñar y, por tanto, un cambio en el salario y los complementos a percibir se revisará que la persona movilizada disfruta de las retribuciones correctas en cada momento.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Anual 	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas que han experimentado movilidad funcional 	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia

	<p>interna.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de retribuciones de personas que han experimentado movilidad funcional interna verificadas. • Número de retribuciones personas que han experimentado movilidad funcional interna corregidas. • Correcciones realizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Administración
--	--	--

OBJETIVO ESPECÍFICO	Comprobar que las retribuciones del personal corresponden a las funciones que desempeñan en cada momento.	
	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
3.1.3.	Actualización de las fichas de puestos de trabajo en los canales habituales de comunicación con la plantilla laboral, en la nube sharepoint.	Cada vez que se realice un cambio en las funciones de las fichas de puestos de trabajo, la entidad tendrá que actualizar dicha documentación, para después difundirla y comunicar a la plantilla las modificaciones realizadas.

	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • Anual 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de fichas de puestos de trabajo corregidas. • Número de fichas de puestos de trabajo actualizadas. • Correcciones realizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia • Departamento de Administración

OBJETIVO ESPECÍFICO	Comprobar que las retribuciones del personal corresponden a las funciones que desempeñan en cada momento.	
	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
3.1.4.	Comunicación a la plantilla y a las nuevas contrataciones de las condiciones contractuales de la entidad.	Informar a las nuevas contrataciones de las condiciones contractuales, respecto de las condiciones del personal antiguo y del mantenimiento de las condiciones actuales.

	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • Anual 	<ul style="list-style-type: none"> • Canal utilizado para informar al personal. • Información facilitada al personal. • Número de personas informadas, desagregadas por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia • Departamento de Administración

OBJETIVO ESPECÍFICO	Comprobar que las retribuciones del personal corresponden a las funciones que desempeñan en cada momento.	
ACCIONES		
Realizar un estudio para conocer la viabilidad de la equiparación de condiciones laborales entre aquellos puestos de igual valor y funciones.	Revisión de las razones detrás de las diferencias de los puestos de Terapeutas y Técnicos/as de Integración Social, examinando la antigüedad, experiencia, funciones y contratos, con la finalidad de garantizar que no exista ningún tipo de discriminación retributiva.	DESCRIPCIÓN

	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • Anual 	<ul style="list-style-type: none"> • Puestos analizados. • Nivel de análisis de cada puesto analizado. • Cambios a realizar identificados. • Número de cambios realizados. • Número de cambios no realizados y su justificación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia • Departamento de Administración

V. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN

A continuación, se desarrollan las 31 medidas y 94 acciones que conforman el **I Plan de Igualdad de Proyecto Hombre Canarias**.

Todas las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad responden a la situación real de la entidad individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y contribuirán a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización.

Cada medida propuesta, a continuación, responde a un objetivo específico, dentro de un objetivo general relacionado con el área de actuación correspondiente, y podrá derivar en una o varias acciones, a desarrollar por personas o departamentos responsables bien identificados.

Para facilitar la ejecución de las medidas, se ha realizado una profunda desagregación de las acciones que comprenden, de modo que fueran concretas, ajustadas a la realidad de la empresa, abordables en su ejecución y evaluables. Cada una de las acciones planteadas contiene una descripción, una propuesta de temporalidad en la que debe ejecutarse y unos indicadores que servirán para su posterior seguimiento y evaluación.

A pesar de la desagregación de acciones que se realiza en este documento por motivos operativos, cuando estas sean de naturaleza similar o estén relacionadas de alguna manera, podrán desarrollarse de manera integrada en lugar de por separado, para una mayor eficiencia.

En cualquier caso, las acciones planteadas en este documento podrán ser modificadas, total o parcialmente por decisión de la Comisión de Igualdad y Seguimiento, de acuerdo con las evaluaciones que se vayan realizando, los recursos disponibles y el desarrollo del Plan.

A. Compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres

ÁREA	0	Compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.
OBJETIVO GENERAL	Demostrar el compromiso de la entidad en la materia.	
MEDIDA	0.1.	Visibilización del compromiso de la entidad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar la visibilidad, tanto interna como externa, del compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres.	
ACCIONES		
0.1.1.	Publicar el Plan de Igualdad en la web de la entidad, para que sea accesible tanto interna como externamente.	DESCRIPCIÓN Subir el documento aprobado y registrado del Plan de Igualdad de la entidad a su web corporativa, informando, tanto en la web (noticias) como internamente (correo electrónico), sobre su existencia y dónde consultarlo.
Temporalización		
	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En cuanto el Registro de Convenios apruebe el documento registrado. 	<ul style="list-style-type: none"> Canales de información utilizados. Número de accesos al Plan de Igualdad de la entidad (según canales utilizados: número de visitas al enlace web - estadísticas del servidor -, número de correos enviados, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> Área de Comunicación.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar la visibilidad, tanto interna como externa, del compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres.	
ACCIONES		
0.1.2.	Difusión entre la plantilla del compromiso de Proyecto Hombre con la igualdad efectiva y de oportunidades entre mujeres y hombres.	DESCRIPCIÓN Desarrollar sesiones informativas dirigidas a toda la plantilla para dar a conocer el contenido del Plan (obligaciones normativas, situación de partida de la organización, objetivos y medidas), así como de su evolución en los años posteriores, pudiendo, asimismo, elaborar vídeos en base al material generado para dichas sesiones.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Anualmente (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Canales de información utilizados con la plantilla. Medios de presentación utilizados con la plantilla. Número de personas trabajadoras, sobre el total, que han sido informadas, desagregado por sexo. Número de personas trabajadoras, sobre el total, a quienes se les ha presentado el Plan de igualdad y/o su evolución, desagregado por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo.

ÁREA	0	Compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.
OBJETIVO GENERAL	Demostrar el compromiso de la entidad en la materia.	
MEDIDA	0.2.	Aplicar una política de transparencia en cuanto a la gestión de la igualdad en la entidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO	DESCRIPCIÓN	
0.2.1.	Dar a conocer las herramientas destinadas a promover la igualdad de género con las que cuenta actualmente Proyecto Hombre.	Informar a la plantilla sobre otras herramientas, aparte del Plan, con las que cuenta la entidad actualmente (por ejemplo, el Manual de Buenas Prácticas) o vaya desarrollando para potenciar la igualdad entre mujeres y hombres, realizando, una pequeña presentación sobre cada una de ellas.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Anualmente (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Medidas y herramientas informadas. Canales de información utilizados con la plantilla. Medios de presentación utilizados con la plantilla. Número de personas trabajadoras, sobre el total, que han sido informadas, desagregado por sexo. Número de personas trabajadoras, sobre el total, a quienes se les ha presentado dichas medidas y herramientas, desagregado por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Tener a la plantilla de la entidad al tanto de la gestión de la igualdad en el lugar de trabajo.	
	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
0.2.2.	Facilitar que la ejecución del Plan de Igualdad sea lo más transparente posible.	Informar a la plantilla sobre las diferentes acciones del Plan que se vayan desarrollando y sus resultados.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
• Anualmente (2024-2028).	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicaciones dirigidas a la plantilla sobre la aplicación del Plan. • Número de comunicaciones realizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo Directivo. • Área de Comunicación.

ÁREA	0	Compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.
OBJETIVO GENERAL	Demostrar el compromiso de la entidad en la materia.	
MEDIDA	0.3.	Mejorar y fortalecer las herramientas de la entidad para velar por la igualdad entre mujeres y hombres.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Mantener un entorno laboral igualitario y que fomente la igualdad.	
	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
0.3.1.	Planificar e implementar acciones de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluido en el ámbito laboral.	<p>Ofrecer sensibilización en materia de igualdad a la totalidad de la plantilla, incluida la dirección de la entidad, así como al voluntariado, abordando diversidad de temáticas: los valores de la igualdad, igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, conciliación y corresponsabilidad, etc. Ejemplo de acciones de sensibilización: charlas-taller, celebración de días de importancia en la materia y relacionados con el sector en RRSS, cartelera, etc.</p> <p><i>Esta acción podría realizarse en coordinación con la que sigue, aprovechando fechas relevantes en la materia para desarrollar las distintas acciones de sensibilización.</i></p>

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Cada fecha identificada como relevante para la igualdad por la entidad (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Número de actividades realizadas. Actividades realizadas. Personas participantes en las actividades (cuando corresponda). Número de personas participantes, desagregado por sexo (cuando corresponda). Publicaciones, cartelería y material similar (cuando corresponda). Número de publicaciones, cartelería y material similar realizado (cuando corresponda). 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo. Área de Comunicación.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Mantener un entorno laboral igualitario y que fomente la igualdad.	
ACCIONES		
	DESCRIPCIÓN	
0.3.2.	Comunicación de fechas relevantes para la igualdad.	<p>Identificar días de importancia en materia de igualdad de género y para el sector que la entidad pueda aprovechar para realizar algún tipo de comunicación sobre igualdad a través de su página web, redes sociales o los medios que la organización estime oportunos.</p> <p>Las fechas ya identificadas por la entidad son: 8M, 28J y 25N.</p>

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Cada fecha identificada como relevante para la igualdad por la entidad (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Días de importancia en materia de igualdad de género y para el sector identificados. Número de comunicaciones realizadas por día identificado. Comunicaciones realizadas, por día. Estadísticas de la web/ las redes sociales (visitas, visualizaciones, impresiones...), desagregadas por sexo (si fuera posible). 	<ul style="list-style-type: none"> Área de Comunicación.

OBJETIVO ESPECÍFICO		Mantener un entorno laboral igualitario y que fomente la igualdad.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
0.3.3.	Elaboración y difusión de un Código de Conducta interno de la organización.	Elaboración y difusión a través de SharePoint de un documento guía que incorpore los valores de la entidad de cara a su funcionamiento interno, entre los que deberá figurar la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de garantizar un buen clima de trabajo y prevenir posibles faltas de respeto en el entorno laboral.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En 2025. 	<ul style="list-style-type: none"> Código de Conducta elaborado. Código de Conducta difundido. Canales de información utilizados con la plantilla. Número de personas trabajadoras, sobre el total, que han sido informadas, desagregado por sexo. Código de Conducta accesible. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo.

B. Proceso de selección y contratación

ÁREA	1	Proceso de selección y contratación
OBJETIVO GENERAL	Contar con un proceso de selección y contratación que observe y promueva la igualdad entre mujeres y hombres.	
MEDIDA	1.1.	Mejora de la transparencia en el proceso de selección y contratación.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Tener a la plantilla de la empresa al tanto de los distintos procesos de selección y contratación que se abren en la empresa y la gestión de la igualdad en ellos.	
ACCIONES		
1.1.1.	Mantener la objetividad y la neutralidad en los procesos selectivos, garantizando la transparencia en estos procesos.	DESCRIPCIÓN Informar internamente a la plantilla, a través del SharePoint, cuando se abre un nuevo proceso de selección y contratación en la entidad, con la finalidad de que todo el personal tenga conocimiento de su apertura y pueda revisar, si lo desea, su desarrollo y criterios de aplicación, con la finalidad de comprobar que se trata de un proceso objetivo y neutro o, de lo contrario, manifestárselo a la entidad.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En cada proceso de selección y contratación (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Número de procesos de selección y contratación abiertos. Número de procesos de selección y contratación informados a la plantilla. Canales de información utilizados con la plantilla. Número de personas trabajadoras, sobre el total, que han sido informadas sobre la apertura de los distintos procesos de selección y contratación, desagregado por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo. Área de Administración.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Tener a la plantilla de la empresa al tanto de los distintos procesos de selección y contratación que se abren en la empresa y la gestión de la igualdad en ellos.	
ACCIONES		
1.1.2.	Elaborar y difundir internamente un registro estadístico, desagregado por sexo, de la información relativa al proceso de selección y contratación de la entidad.	DESCRIPCIÓN En base a los resultados de los distintos procesos de selección y contratación de la entidad, hacer públicas las estadísticas (SharePoint), desagregadas por sexo de las candidaturas recibidas y las personas finalmente seleccionadas en cada convocatoria, sin comprometer la protección de datos de las personas implicadas. En el caso de las personas que se quieran identificar como personas trans, y en especial para las mujeres trans, se valorará su sexo sentido.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En cada proceso de selección y contratación (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Número total de procesos de selección y contratación abiertos. Número de convocatorias en las que se han difundido las estadísticas señaladas. Canales de información utilizados con la plantilla. Número de personas trabajadoras, sobre el total, que han sido informadas, desagregado por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Área de Administración (<i>laboración</i>). Área de Comunicación (<i>difusión</i>).

ÁREA	1	Proceso de selección y contratación
OBJETIVO GENERAL	Contar con un proceso de selección y contratación que observe y promueva la igualdad entre mujeres y hombres.	
MEDIDA	1.2.	Consolidar un proceso de selección y contratación que promueva la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover la igualdad de mujeres y hombres a través de los procesos de selección y contratación de la entidad.	
ACCIONES		
1.2.1.	Explicitar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.	DESCRIPCIÓN Incorporar en las bases de las distintas convocatorias referencias al compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En cada proceso de selección y contratación (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Número de procesos de selección y contratación abiertos. Número de convocatorias que incluyan esta referencia. 	<ul style="list-style-type: none"> Área de Administración.

OBJETIVO ESPECÍFICO		DESCRIPCIÓN
ACCIONES		
1.2.2.	Supervisar que no se incluyan criterios discriminatorios por razón de sexo como necesarios cuando se generen nuevas fichas de funciones.	En caso de que se generen nuevas fichas de funciones, utilizadas para la selección del personal (PRH.02), vigilar que no se incluyan criterios discriminatorios por razón de sexo como necesarios o fundamentales para el puesto, siempre y cuando no exista una explicación legítima para ello.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Cada vez que se generen nuevas fichas de funciones (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Nuevas fichas de funciones generadas. Número de nuevas fichas de funciones generadas. Requisitos necesarios, ideales y otras habilidades a valorar, por ficha. Número de requisitos necesarios, ideales y otras habilidades a valorar, por ficha. Número de requisitos necesarios, ideales y otras habilidades a valorar identificados como (potencialmente) discriminatorios por razón de sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo. Área de Administración.

OBJETIVO ESPECÍFICO		DESCRIPCIÓN
ACCIONES		
1.2.3.	Asegurar el uso de un lenguaje no sexista/inclusivo, en cualquier documento utilizado en la selección y contratación del personal.	Realizar una revisión general del lenguaje utilizado en los documentos relacionados con los procesos de selección y contratación de la empresa, identificando usos sexistas y modificándolos por términos más inclusivos.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En 2027. Cada vez que se utilice un instrumento escrito nuevo en este proceso (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Documentación revisada. Número de documentos revisados. Número de términos sexistas identificados. Número de términos sexistas modificados. 	<ul style="list-style-type: none"> Área de Administración. Área de Comunicación.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES		DESCRIPCIÓN
1.2.4.	Sistematizar la recogida de datos sobre las personas participantes en el proceso, desagregándolo por sexo.		Mejorar el registro de candidaturas, desarrollando procedimientos que permitan la recogida de datos, desagregados por sexo, sobre las candidaturas presentadas y las personas finalmente contratadas, según grupo profesional o puesto. En el caso de las personas que se quieran identificar como personas trans, y en especial para las mujeres trans, se valorará su sexo sentido.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En 2025. En cada proceso de selección y contratación (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de una base de datos, desagregada por sexo, que recoja información sobre las candidaturas presentadas y las personas finalmente contratadas, según grupo profesional o puesto. Base de datos desagregada por sexo, sobre las candidaturas presentadas y las personas finalmente contratadas, según grupo profesional o puesto, completa y actualizada. 	<ul style="list-style-type: none"> Área de Administración.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES		DESCRIPCIÓN
1.2.5.	Formación en materia de igualdad en la selección y contratación de personal a las personas que participan en estos procesos.		Facilitar que la toma de decisiones en los procesos de selección y contratación no tengan sesgo de género mediante una formación específica a las personas responsables, que incluya, entre otros, contenidos relativos a las personas trans, y en especial de las mujeres trans, con la finalidad de favorecer su integración e inserción laboral.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • En 2026. • Cada vez que cambie el personal responsable de estos procesos (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal responsable de estos procesos. • Número de cambios en el personal responsable de estos procesos. • Número de acciones de formación realizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo Directivo. • Área de Administración (<i>organización</i>). • Empresa/entidad especializada (<i>impartición</i>).

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	
	DESCRIPCIÓN	
1.2.6.	<p>Modificar el proceso de selección y contratación realizado directamente por la entidad de manera que se propicie, en la medida de lo posible, la incorporación de un mayor número de hombres a la entidad.</p>	<p>Promover la igualdad de mujeres y hombres a través de los procesos de selección y contratación de la entidad.</p> <p>En los casos en que el proceso de selección y contratación corresponda directamente a la entidad, utilizar la vía del Servicio Canario de Empleo tal y como se hace en los procesos selectivos para proyectos subvencionados, de modo que se propicie, en la medida de lo posible, la incorporación de un mayor número de hombres a la entidad, hasta conseguir la paridad (40%/60%) en todas las áreas y niveles.</p>

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • En cada proceso de selección y contratación que corresponda directamente a la entidad (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de procesos de selección y contratación abiertos que correspondan directamente a la entidad (no subvencionados). • Procedimiento que se siguió en cada proceso de selección y contratación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo Directivo • Área de administración

ÁREA	1	Proceso de selección y contratación
OBJETIVO GENERAL	Contar con un proceso de selección y contratación que observe y promueva la igualdad entre mujeres y hombres.	
MEDIDA	1.3.	Adoptar medidas de acción positiva.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
1.3.1.	En los procesos selectivos y en igualdad de condiciones, aplicar el criterio de prevalencia a favor del sexo menos representado, ya sean mujeres u hombres, en el grupo profesional o puesto, departamento o área correspondiente.	Incluir como criterio de selección en los nuevos procesos de selección y contratación que “en igualdad de condiciones se aplicará el criterio de prevalencia a favor del sexo menos representado en el grupo profesional o puesto correspondiente”, de tal manera que se tienda a la paridad (60%/40%) entre ambos sexos dentro de los distintos grupos profesionales o puestos. En el caso de las personas que se quieran identificar como personas trans, y en especial para las mujeres trans, se valorará su sexo sentido.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En cada proceso de selección y contratación (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Número total de procesos de selección y contratación abiertos, diferenciando entre subvencionados y no subvencionados. Número de ocasiones en el que se ha aplicado el criterio de prevalencia. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo Área de Administración.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
1.3.2.	Preferencia del personal que ya forma parte de la entidad en procesos de selección y contratación que supongan una mejora en sus condiciones laborales o para la cobertura de bajas, días de descanso y vacaciones.	Incluir como criterio de selección en los nuevos procesos de selección y contratación que “en igualdad de condiciones se aplicará el criterio de prevalencia a favor de las personas que ya tengan una relación contractual con la entidad”, de modo que el personal con contratos a tiempo parcial o de prácticas puedan progresar profesionalmente en Proyecto Hombre.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En cada proceso de selección y contratación (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Número total de procesos de selección y contratación abiertos. Número de ocasiones en las que se ha aplicado el criterio de prevalencia a favor de las personas que ya tengan una relación contractual de carácter parcial con la empresa. Número de personas, previamente contratadas, que han optado a un nuevo puesto. Número de personas, previamente contratadas, que han accedido a un nuevo puesto. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo Área de Administración.

C. Clasificación profesional

ÁREA	2	Clasificación profesional.
OBJETIVO GENERAL	Contar con una clasificación profesional que observe y promueva la igualdad entre mujeres y hombres.	
MEDIDA	2.1.	Reforzar la buena gestión y la transparencia de la clasificación profesional de la entidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar una gestión correcta y transparente de la clasificación profesional del personal de Proyecto Hombre.	
ACCIONES		
2.1.1.	Cuidar la correcta correspondencia entre la clasificación profesional interna de la entidad en base al Convenio de aplicación y la del personal contratado a través del Servicio Canario de Empleo en base a la Clasificación Nacional de Ocupaciones.	DESCRIPCIÓN Actualizar la correspondencia entre la clasificación profesional interna de la entidad, en base al Convenio de aplicación, y la del personal contratado a través del Servicio Canario de Empleo, en base a la Clasificación Nacional de Ocupaciones, en las fichas por puesto de la valoración de puestos de trabajo de la entidad, en caso de que surjan nuevos puestos equivalentes.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • Cada vez que se dé un cambio en dicha correspondencia (2024-2028). • En 2027. • 	<ul style="list-style-type: none"> • Tabla de correspondencia actualizada, especificando los criterios en los que se basa dicha correspondencia (funciones, salarios, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo Directivo • Área de Administración.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
2.1.2.	Mantener la objetividad y la neutralidad en la clasificación profesional de la entidad, garantizando la transparencia con respecto a esta.	Poner a disposición o facilitar el acceso del personal de la entidad e informar, a través de SharePoint, sobre la descripción de los distintos grupos profesionales y funciones de los distintos puestos, con la finalidad de que todo el personal tenga conocimiento de ella y pueda comprobar, si lo desea, que se trata de una descripción objetiva y neutra o, de lo contrario, manifestárselo a la entidad.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En 2027. Cada vez que esta descripción cambie (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Número de grupos profesionales y puestos de trabajo. Número de descripciones accesibles, por grupo profesional y puesto de trabajo. Número de descripciones informadas a la plantilla. Canales de información utilizados con la plantilla. Número de personas trabajadoras, sobre el total, que han sido informadas sobre la descripción de los distintos grupos profesionales y puestos de trabajo de la entidad, desagregado por sexo. Cambios en la descripción de los grupos profesionales y puestos de trabajo. Número de cambios informados a la plantilla. Canales de información utilizados con la plantilla. Número de personas trabajadoras, sobre el total, que han sido informadas sobre los cambios en la descripción de los distintos grupos profesionales y puestos de trabajo de la entidad, desagregado por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo Área de Administración.

ÁREA	2	Clasificación profesional.
OBJETIVO GENERAL	Contar con una clasificación profesional que observe y promueva la igualdad entre mujeres y hombres.	
MEDIDA	2.2.	Categorización y valoración de puestos de trabajo desde una perspectiva de género.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar que las características y descripción de todas las categorías profesionales y puestos de trabajo de la entidad no sean discriminatorios por razón de sexo.	
ACCIONES		
2.2.1.	Utilización de lenguaje neutro, genérico o inclusivo en la denominación y descripción de los distintos grupos y categorías profesionales, niveles, puestos o cualquiera sea el sistema de clasificación aplicable.	DESCRIPCIÓN Revisión de la documentación interna y de uso externo de la entidad en la que se denomine o describan los distintos grupos profesionales, niveles, puestos o cualquiera sea el sistema de clasificación aplicable; y corrección, si fuera necesario, utilizando un lenguaje neutro, genérico o inclusivo.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • En 2027. • Cada vez que se genere documentación nueva (interna o de uso externo) en la que figure este tipo de información (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentación interna revisada o actualizada (descripción de puestos de trabajo en español, informes PRL por puestos, contratos, informe de auditoría retributiva, etc.). • Nueva documentación de uso externo actualizada (ofertas de empleo, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo Directivo • Área de Comunicación.

OBJETIVO ESPECÍFICO	DESCRIPCIÓN	
	Garantizar que las características y descripción de todas las categorías profesionales y puestos de trabajo de la entidad no sean discriminatorios por razón de sexo.	
ACCIONES		
2.2.2.	Mantener actualizada la valoración de puestos de trabajo de la entidad.	Actualización de la valoración de puestos cada vez que la clasificación profesional actual de la entidad experimente algún cambio.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • Cada vez que la clasificación profesional de la entidad cambie (2024-2028) 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de cambios en la clasificación profesional de la entidad, por ficha de puestos. • Cambios en la clasificación profesional de la entidad, por ficha de puestos. • Número de valoraciones de puestos actualizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo Directivo • Área de Administración.

D. Formación

ÁREA	3	Formación.
OBJETIVO GENERAL	Ofrecer a la plantilla una formación que garantice y fomente la igualdad entre mujeres y hombres.	
MEDIDA	3.1.	Construcción de una oferta formativa desde un enfoque de género.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar una oferta formativa que fomente la igualdad entre mujeres y hombres.	
ACCIONES		
3.1.1.	Incluir, al menos, una formación obligatoria en materia de igualdad en la propuesta anual de la entidad.	<p>DESCRIPCIÓN</p> <p>Desarrollar acciones de formación obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres dirigidas a la totalidad de la plantilla, incluida la dirección de la entidad, al voluntariado, abordando diversidad de temas: igualdad de trato (incl. en el ámbito laboral), roles y estereotipos, conciliación y corresponsabilidad, violencia de género, acoso por razón de sexo y/o sexual, aplicación de la perspectiva de género en la intervención, etc.).</p>

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Anualmente (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Número de formaciones incluidas en la propuesta anual de la entidad. Número de formaciones en materia de igualdad incluidas en la propuesta anual de la entidad. Número de personas asistentes por formación, desagregado por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo. Área de Administración.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar una oferta formativa que fomente la igualdad entre mujeres y hombres.	
	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
3.1.2.	Hacer participe a la plantilla en la elección de la formación anual en materia de igualdad.	Partiendo de la obligatoriedad de esta formación, y en el marco de la consulta a la plantilla para la confección del Plan anual de formación del personal, la entidad preguntará a la plantilla, en materia de igualdad, qué formación concreta preferirían hacer cada año, proporcionando diferentes alternativas y dejando espacio para otras propuestas, de manera que anualmente se acabe proponiendo una formación diferente y que mantenga el interés de las personas trabajadoras.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Anualmente (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Apartado concreto sobre la formación en materia de igualdad en el formulario de consulta a la plantilla sobre el Plan anual de formación. Grado de respuesta a este apartado del formulario, desagregado por sexo. Número de formaciones ofertadas en materia de igualdad. Formaciones ofertadas en materia de igualdad. Número de personas que eligen cada formación, desagregado por sexo. Número de "otras propuestas" de formación planteadas por la plantilla, desagregado por sexo. "Otras propuestas" de formación planteadas por la plantilla, desagregado por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo. Área de Administración.

ÁREA	3	Formación.
OBJETIVO GENERAL	Ofrecer a la plantilla una formación que garantice y fomente la igualdad entre mujeres y hombres.	
MEDIDA	3.2.	Promover una participación igualitaria en la formación organizada por la entidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la formación.	
	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
3.2.1.	Garantizar el acceso de todo el personal a la formación interna anual organizada por la entidad.	Garantizar el acceso a la formación facilitando a todo el personal, independientemente de sus características laborales (tipo de jornada, turno de trabajo...) los equipos y las herramientas necesarias para llevarla a cabo.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En todas las acciones formativas (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Equipos y herramientas a disposición del personal para llevar a cabo las distintas formaciones. Número de solicitudes de equipos y herramientas para llevar a cabo las distintas formaciones, desagregado por sexo. Equipos y herramientas solicitadas para llevar a cabo las distintas formaciones, identificando el sexo de la persona solicitante. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo. Área de Administración.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la formación.	
	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
3.2.2.	Facilitar el acceso de todo el personal a la formación interna anual organizada por la entidad.	Facilitar el acceso a la formación proporcionando diferentes convocatorias/horarios para cada una de ellas, con la finalidad de ofrecer a todo el personal independientemente de sus características laborales (tipo de jornada, turno de trabajo...), la suficiente flexibilidad para llevarla a cabo si así lo desea.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En todas las acciones formativas (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Número de convocatorias/diferentes horarios ofrecidos por la entidad, por formación. Convocatorias/diferentes horarios ofrecidos por la entidad, por formación. Número de participantes en las distintas formaciones por convocatorias/diferentes horarios, desagregado por sexo y características laborales (tipo de jornada, turno de trabajo...). 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo. Área de Administración.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la formación.	
ACCIONES		
3.2.3.	Difusión de todas las formaciones organizadas por la entidad.	DESCRIPCIÓN Difusión de las distintas formaciones a todo el personal, independientemente de sus características laborales (tipo de jornada, turno de trabajo...).
Temporalización		Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En todas las acciones formativas (2024-2028). 		<ul style="list-style-type: none"> Número de formaciones organizadas por la entidad. Número de formaciones difundidas. Canal utilizado para la difusión. Número total de personas trabajadoras de la entidad, desagregado por sexo. Número de personas trabajadoras a las que se difundieron las distintas formaciones, desagregado por sexo.
		<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la formación.	
ACCIONES		
3.2.4.	Fomentar la participación del sexo menos representado en la formación interna.	DESCRIPCIÓN Según los datos del diagnóstico de este Plan, los hombres son los que menos participan en la formación ofrecida por la organización. Con la finalidad de conseguir una mayor participación de los hombres en la formación interna en general, Proyecto Hombre Canarias organizará formaciones concretas periódicas en materia de nuevas masculinidades dirigidas a los hombres de la entidad, de manera que según estos se vayan deconstruyendo poco a poco participen cada vez más, en formaciones de todo tipo en la entidad.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En 2025 y 2027. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de formaciones en materia de nuevas masculinidades organizadas por la entidad. Número de hombres asistentes, en relación al número total de hombres del centro de trabajo y de la entidad. Número de participantes en las distintas formaciones ofrecidas por la entidad, desagregado por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo. Área de Administración.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	
	DESCRIPCIÓN	
3.2.5. Sistematizar la recogida de datos sobre las personas participantes en las formaciones desagregadas por sexo.	<p>Desarrollar un sistema de seguimiento y registro de datos, cuánto más sencillo y eficiente mejor, sobre las personas interesadas y las personas que finalmente participan en las distintas formaciones (identificando cuáles son de carácter voluntario y cuáles obligatorio), desagregado por sexo y categorías profesionales (puestos de trabajo).</p> <p>En el caso de las personas que se quieran identificar como personas trans, y en especial para las mujeres trans, se valorará su sexo sentido.</p>	

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En cada acción formativa (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Base de datos / hoja de datos, actualizada y lo más completa posible, desagregada por sexo, sobre las personas interesadas (en el caso de las formaciones voluntarias) y las personas participantes en las distintas formaciones, según grupo profesional o puesto, tipo de contrato, jornada (completa, parcial o reducida) o turnos (mañana, tarde, noche). 	<ul style="list-style-type: none"> Área de Recursos Humanos.

ÁREA	3	Formación.
OBJETIVO GENERAL	Ofrecer a la plantilla una formación que garantice y fomente la igualdad entre mujeres y hombres.	
MEDIDA	3.3.	Garantizar que los programas formativos permitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Eliminar cualquier discriminación, directa o indirecta, en materia de formación que se pudiera estar dando entre mujeres y hombres por razones de conciliación.	
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
3.3.1 Procurar que el personal utilice las horas laborales para la realización de la formación interna planteada por la entidad. Y, en caso de que no fuera posible, facilitar medidas compensatorias o que posibiliten la conciliación, en la medida de las posibilidades de la organización.		<p>Para fomentar la realización de las acciones formativas dentro de la jornada laboral:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Si las formaciones a realizar son presenciales o telepresenciales, procurar que estas se desarrollen en horario laboral. 2. Si las formaciones a realizar son online en diferido, facilitar su realización en horario laboral. 3. Si el horario de realización de las formaciones fuera irremediablemente en horario NO laboral, compensar las horas dedicadas con el tiempo equivalente de descanso. <p>Asimismo, valorar alternativas para la conciliación que la entidad, dentro de sus posibilidades, pueda ofrecer a la plantilla que realiza formación fuera del horario laboral, recogerlas por escrito y comunicárselas a la plantilla.</p>

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • En cada acción formativa (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de formaciones realizadas por la entidad, por modalidad (presencial/telepresencial u online en diferido). • Número de formaciones realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, por modalidad. • Número de alternativas horarias de formaciones realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, por modalidad. • Número de participantes, sobre el total de la plantilla, desagregado por sexo, que han recibido formaciones realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, por modalidad. • Número de personas que no han participado en ningún tipo de formación ofertada por la entidad, desagregado por sexo. • Razones por las que estas personas no han participado en ningún tipo de formación ofertada por la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Eliminar cualquier discriminación, directa o indirecta, en materia de formación que se pudiera estar dando entre mujeres y hombres por razones de conciliación.	
ACCIONES		
3.3.2.	Posibilitar la asistencia a la formación a aquellas personas trabajadoras que se encuentran de permiso o excedencia, en especial aquellos que tienen que ver con la conciliación y/o los cuidados.	DESCRIPCIÓN Informar sobre las distintas convocatorias/horarios de las formaciones de la entidad también a las personas trabajadoras que están disfrutando de un permiso o excedencia, en especial aquellos que tienen que ver con la conciliación y/o los cuidados, posibilitando acceder a ellas junto al resto del personal en activo, si así lo decidieran, o cursarlas a su retorno, si así lo solicitaran.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • Cuando personas de permiso o excedencia soliciten cursar una formación ofertada por la entidad (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> • Número total de personas trabajadoras de la entidad, incl. aquellas de permiso o excedencia. • Número de correos a los que se remite la información sobre las distintas convocatorias/ofertas formativas de la entidad. • Número de personas trabajadoras que han disfrutado de un permiso o excedencia, por tipo de permiso o excedencia, desagregado por sexo: <ul style="list-style-type: none"> • Que han solicitado cursar formaciones ofertadas por la entidad, durante su permiso o excedencia. • Que han cursado formaciones ofertadas por la entidad, durante su permiso o excedencia. • Que han solicitado cursar formaciones ofertadas por la entidad, a su retorno. • Que han cursado las formaciones solicitadas a su retorno. • Que no han cursado las formaciones solicitadas. • Razones por las que no han cursado las formaciones solicitadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Eliminar cualquier discriminación, directa o indirecta, en materia de formación que se pudiera estar dando entre mujeres y hombres por razones de conciliación.	
ACCIONES		
3.3.3.	Identificar cuáles son los principales obstáculos a los que se enfrenta la plantilla para participar en la formación propuesta por la entidad.	DESCRIPCIÓN Realizar un cuestionario a la plantilla, desagregando los resultados por sexo, con el fin de identificar cuáles son los principales obstáculos a los que se enfrenta para participar en la formación propuesta por la entidad. Además, de la variable sexo, incluir en el cuestionario la posibilidad de que las personas participantes puedan expresar su sexo sentido, si lo desean.

Temporalización		Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • Anualmente (2024-2028), antes de la realización de la primera acción formativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario a la plantilla sobre "principales obstáculos a los que se enfrenta la plantilla para participar en la formación propuesta por la entidad". • Número de cuestionarios respondidos, desagregado por sexo. • Principales obstáculos para participar en la formación propuesta por la empresa identificados por la plantilla, desagregados por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos. 	

OBJETIVO ESPECÍFICO	Eliminar cualquier discriminación, directa o indirecta, en materia de formación que se pudiera estar dando entre mujeres y hombres por razones de conciliación.	
ACCIONES		
3.3.4.	Abordar y corregir los problemas existentes para poder realizar la formación, prestando especial atención a aquellos relacionados con la conciliación.	DESCRIPCIÓN Realizar una mesa de discusión (Equipo Directivo) para estudiar cómo la entidad podría acabar con dichos obstáculos, prestando especial atención a aquellos relacionados con la conciliación.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Anualmente (2025-2028), antes de la realización de la primera acción formativa. 	<ul style="list-style-type: none"> En su caso, realización de la mesa de discusión para estudiar posibles soluciones para los principales obstáculos a los que se enfrenta la plantilla para participar en la formación propuesta por la entidad. Relación de medidas que se han puesto en marcha, identificando aquellas que pretenden dar repuesta a obstáculos relacionados con la conciliación. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo.

OBJETIVO ESPECÍFICO	DESCRIPCIÓN	
<p>Eliminar cualquier discriminación, directa o indirecta, en materia de formación que se pudiera estar dando entre mujeres y hombres por razones de conciliación.</p>		
ACCIONES	DESCRIPCIÓN	
3.3.5.	<p>Informar internamente sobre las medidas adoptadas por la entidad para facilitar a la plantilla la participación en la formación, prestando especial atención a aquellas relacionadas con la conciliación.</p>	<p>Informar al personal, incl. el de nueva incorporación, a través del SharePoint, sobre las medidas existentes que ofrece la entidad para corregir y evitar los obstáculos identificados por la plantilla para participar plenamente en la formación interna, especialmente si son problemas relacionados con la conciliación.</p>

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Anualmente (2025-2028), antes de la realización de la primera acción formativa. Cuando se incorpore nuevo personal (2025-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Canal utilizado para informar al personal. Información facilitada al personal. Número de personas trabajadoras informadas, desagregado por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo. Administración.

E. Promoción profesional

ÁREA	4	Promoción profesional.
OBJETIVO GENERAL	Gestionar correctamente las promociones mediante un proceso que observe y promueva la igualdad entre mujeres y hombres.	
MEDIDA	4.1.	Mejora de la transparencia en los procesos de promoción.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
4.1.1.	Mantener la objetividad y la neutralidad en los procesos de promoción, garantizando la transparencia en estos procesos.	Tener a la plantilla de la empresa al tanto de los distintos procesos de promoción que se abren en la empresa y la gestión de la igualdad en ellos. Informar internamente a la plantilla, a través de SharePoint, cuando se abre un nuevo proceso de promoción en la entidad, con la finalidad de que todo el personal tenga conocimiento de su apertura y pueda revisar, si lo desea, su desarrollo y criterios de aplicación, con la finalidad de comprobar que se trata de un proceso objetivo y neutro o, de lo contrario, manifestárselo a la entidad.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En cada proceso de promoción (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Número de procesos de promoción abiertos. Número de procesos de promoción informados a la plantilla. Canales de información utilizados con la plantilla. Número de personas trabajadoras, sobre el total, que han sido informadas sobre la apertura de los distintos procesos de promoción, desagregado por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo. Área de Administración.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Tener a la plantilla de la empresa al tanto de los distintos procesos de promoción que se abren en la empresa y la gestión de la igualdad en ellos.	
ACCIONES		
4.1.2.	Elaborar y difundir internamente un registro estadístico, desagregado por sexo, de la información relativa al proceso de promoción de la entidad.	DESCRIPCIÓN En base a los resultados de los distintos procesos de promoción de la entidad, hacer públicas a través de SharePoint las estadísticas, desagregadas por sexo de las candidaturas recibidas y las personas finalmente seleccionadas en cada convocatoria, sin comprometer la protección de datos de las personas implicadas. En el caso de las personas que se quieran identificar como personas trans, y en especial para las mujeres trans, se valorará su sexo sentido.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En cada proceso de promoción (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Número total de procesos de promoción abiertos. Número de convocatorias en las que se han difundido las estadísticas señaladas. Canales de información utilizados con la plantilla. Número de personas trabajadoras, sobre el total, que han sido informadas, desagregado por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo. Área de administración (<i>elaboración</i>). Área de Recursos (<i>difusión</i>).

ÁREA	4 Promoción profesional.	
OBJETIVO GENERAL	Gestionar correctamente las promociones mediante un proceso que observe y promueva la igualdad entre mujeres y hombres.	
MEDIDA	4.2.	Consolidar un proceso de promoción que promueva la igualdad entre mujeres y hombres.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover la igualdad de mujeres y hombres a través de los procesos de promoción de la entidad.
ACCIONES	
	DESCRIPCIÓN
4.2.1. Definición de la política de promoción de la entidad.	Para promover la igualdad de oportunidades en esta materia en general y entre mujeres y hombres en particular, partiendo de los datos recabados en el diagnóstico de este Plan, se plantea necesario recoger por escrito el proceso de promoción de la entidad en un documento interno, desarrollando un Plan de carrera interno destinado, en especial, a aquellas personas que cuentan con la motivación para crecer y escalar profesionalmente en la entidad, pero no cuentan con la formación para ello.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En 2027. 	<ul style="list-style-type: none"> Grado de elaboración de un documento interno que defina por escrito la política de promoción de la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo. Área de Administración.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover la igualdad de mujeres y hombres a través de los procesos de promoción de la entidad.
ACCIONES	
	DESCRIPCIÓN
4.2.2. Actualizar periódicamente el nivel de estudios de la plantilla.	Actualizar periódicamente en las bases de datos de la entidad el nivel de estudios de la plantilla, de modo que Proyecto Hombre Canarias pueda tenerlo en cuenta para posibles promociones y otras oportunidades profesionales.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Anualmente (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Actualización anual realizada. Número de actualizaciones realizadas, desagregado por sexo. Actualizaciones realizadas, desagregadas por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo. Área de Recursos Humanos.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover la igualdad de mujeres y hombres a través de los procesos de promoción de la entidad.	
	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
4.2.3.	Explicitar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción.	Incorporar en las bases de las distintas convocatorias referencias al compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En cada proceso de promoción (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Número de procesos de promoción abiertos. Número de convocatorias que incluyan esta referencia. 	<ul style="list-style-type: none"> Área de Administración.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover la igualdad de mujeres y hombres a través de los procesos de promoción de la entidad.	
	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
4.2.4.	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción, independientemente de las características laborales de las personas trabajadoras (tipo de contrato, tipo de jornada, situación de excedencia por cuidados...).	Indicar en las diferentes convocatorias de promoción que todas las personas trabajadoras de la entidad, con independencia del tipo de contrato, jornada, etc. tienen derecho a acceder a estos procesos.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En cada proceso de promoción (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Número de procesos de promoción abiertos. Número de procesos de promoción que incluyan la indicación descrita. 	<ul style="list-style-type: none"> Área de Recursos Humanos.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover la igualdad de mujeres y hombres a través de los procesos de promoción de la entidad.	
	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
4.2.5.	Asegurar el uso de un lenguaje no sexista/inclusivo, en cualquier documento utilizado en el proceso de promoción del personal.	Realizar una revisión general del lenguaje utilizado en los documentos relacionados con el proceso de promoción de la empresa, identificando usos sexistas y modificándolos por términos más inclusivos.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • En 2027. • Cada vez que se utilice un instrumento escrito nuevo en este proceso (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentación revisada. • Número de documentos revisados. • Número de términos sexistas identificados. • Número de términos sexistas modificados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Comunicación.

OBJETIVO ESPECÍFICO	DESCRIPCIÓN	
<p>ACCIONES</p> <p>4.2.6. Formación específica en materia de igualdad en la promoción de personal a las personas que participan en estos procesos.</p>	<p>Promover la igualdad de mujeres y hombres a través de los procesos de promoción de la entidad.</p> <p>Facilitar que la toma de decisiones en los procesos de promoción no tengan sesgo de género mediante una formación específica a las personas responsables, que incluya, entre otros, contenidos relativos a las personas trans, y en especial de las mujeres trans, con la finalidad de favorecer su desarrollo sociolaboral.</p>	

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • En 2026. • Cada vez que cambie el personal responsable de estos procesos (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal responsable de estos procesos. • Número de cambios en el personal responsable de estos procesos. • Número de acciones de formación realizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Administración (<i>organización</i>). • Empresa/entidad especializada (<i>impartición</i>).

OBJETIVO ESPECÍFICO	DESCRIPCIÓN	
<p>ACCIONES</p> <p>4.2.7. Sistematizar la recogida de datos sobre las personas participantes en el proceso, desagregándolo por sexo.</p>	<p>Promover la igualdad de mujeres y hombres a través de los procesos de promoción de la entidad.</p> <p>Realizar una recogida de datos eficiente, desagregada por sexo, sobre las candidaturas presentadas y las personas finalmente promocionadas, según grupo profesional o puesto.</p> <p>En el caso de las personas que se quieran identificar como personas trans, y en especial para las mujeres trans, se valorará su sexo sentido.</p>	

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En 2025. En cada proceso de promoción (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de una base de datos / hoja de cálculo, desagregada por sexo, que recoja información sobre las candidaturas presentadas y las personas finalmente promocionadas, según grupo profesional o puesto. Base de datos elaborada completa y actualizada. 	<ul style="list-style-type: none"> Área de Administración.

ÁREA	4	Promoción profesional.
OBJETIVO GENERAL	Gestionar correctamente las promociones mediante un proceso que observe y promueva la igualdad entre mujeres y hombres.	
MEDIDA	4.3. Adoptar medidas de acción positiva.	

OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar que mujeres y hombres se beneficien de igual manera de la promoción profesional en la entidad.	
ACCIONES		
	DESCRIPCIÓN	
4.3.1. En los procesos de promoción y en igualdad de condiciones, aplicar el criterio de prevalencia a favor del sexo menos representado, ya sean mujeres u hombres, en el grupo profesional o puesto, departamento o área correspondiente.	<p>Incluir como criterio de selección en los nuevos procesos de promoción que “en igualdad de condiciones se aplicará el criterio de prevalencia a favor del sexo menos representado en el grupo profesional o puesto correspondiente”, de tal manera que se tienda a la paridad (60%/40%) entre ambos sexos dentro de los distintos grupos profesionales o puestos.</p> <p>En el caso de las personas que se quieran identificar como personas trans, y en especial para las mujeres trans, se valorará su sexo sentido.</p>	

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En cada proceso de promoción (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Número total de procesos de promoción abiertos. Número de convocatorias de promoción en las que se ha incluido el criterio de prevalencia. Número de ocasiones en el que se ha aplicado el criterio de prevalencia. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo. Área de Administración.

F. Condiciones de trabajo

ÁREA	5.	Condiciones de trabajo.
OBJETIVO GENERAL	Contar con unas condiciones de trabajo que observen y promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.	
MEDIDA	5.1.	Garantizar que las condiciones de trabajo de la entidad fomentan la igualdad y no generan ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo.	
ACCIONES		
DESCRIPCIÓN		
5.1.1.	Compartir con la plantilla, de forma clara y transparente, las condiciones de trabajo aplicables al personal de Proyecto Hombre Canarias, identificando las particularidades por puesto de trabajo cuando corresponda.	Recopilar todas las condiciones laborales aplicables al personal de la entidad, derivadas del Convenio aplicable y del Estatuto de Trabajadores, así como de otra normativa o directrices internas de Proyecto Hombre en la materia y ponerlas a disposición de la plantilla, facilitándole el acceso y compartiéndolas, a través de SharePoint.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • Anualmente (2024-2028). • Cada vez que alguna de las condiciones laborales cambie (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de elaboración de la recopilación de las condiciones laborales aplicables al personal de la entidad. • Recopilación accesible para todo el personal. • Recopilación informada a la plantilla. • Canales de información utilizados. • Número de personas trabajadoras, sobre el total, que han sido informadas sobre la descripción de los distintos grupos profesionales y puestos de trabajo de la entidad, desagregado por sexo. • Cambios en las condiciones laborales aplicables al personal de la entidad. • Actualización de la recopilación de condiciones laborales. • Número de cambios informados a la plantilla. • Canales de información utilizados con la plantilla. • Número de personas trabajadoras, sobre el total, que han sido informadas sobre los cambios en las condiciones de trabajo de la entidad, desagregado por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo Directivo.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo.	
	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
5.1.2.	Estudiar la distribución de la plantilla por tipo de jornada y turnos de trabajo, desagregado por sexo.	<p>Si bien las brechas identificadas a partir de la distribución de mujeres y hombres por tipo de jornada y turnos de trabajo no se deben a una cuestión de discriminación por sexo, sino a un reflejo de las características de ciertos puestos de trabajo, conviene mantener dicha distribución bajo vigilancia.</p> <p>Es por ello que se creará y mantendrá actualizada una base de datos / hoja de cálculo, desagregada por sexo, por tipo de jornada (completa o parcial) y turnos de trabajo (mañana, tarde o noche), con la finalidad de revisar anualmente si estas brechas continúan existiendo y, lo que es más importante, si han empezado a derivar de algún tipo de discriminación indirecta por razón de sexo.</p> <p>En el caso de las personas que se quieran identificar como personas trans, y en especial para las mujeres trans, se tendrá en cuenta su sexo sentido para estudiar dicha distribución.</p>

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • Trimestralmente (2024-2028). • Cada vez que cambien las personas que ocupan los distintos puestos (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> • Base de datos / hoja de cálculo elaborada. • Número de cambios en el personal de la entidad. • Número de actualizaciones de la base de datos / hoja de cálculo. • Base de datos / hoja de cálculo actualizada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo.	
	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
5.1.3.	Revisión periódica de la distribución de los horarios de trabajo del personal de la organización, con la finalidad de evitar posibles desigualdades, en especial en lo que respecta al descanso y la conciliación.	<p>Revisar los horarios de trabajo del personal de la organización para identificar posibles aspectos de mejora a implementar por esta con la finalidad de garantizar el descanso y la conciliación de todas las personas trabajadoras.</p>

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Antes de aprobar la nueva planificación anual de horarios y vacaciones (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de los horarios de trabajo, períodos de descanso y vacaciones del año anterior de todo el personal, desagregado por sexo. Desigualdades identificadas por puesto de trabajo, desagregado por sexo. Razones de dichas desigualdades. Directrices a tener en cuenta de cara a la próxima planificación anual de horarios y vacaciones del personal. 	<ul style="list-style-type: none"> Área de Recursos Humanos.

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

ÁREA	6	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
OBJETIVO GENERAL	Mejora de la política interna de conciliación de la vida laboral y familiar de la entidad.	
MEDIDA	6.1.	Mejora de la transparencia de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a las medidas de conciliación ofrecidas por la entidad.	
ACCIONES		
6.1.1.	Mantener informada a la plantilla de todas las medidas de conciliación de las que dispone la entidad, actualizándola cuando estas se modifiquen de alguna manera.	<p>DESCRIPCIÓN</p> <p>Redacción de un documento guía de medidas de conciliación en el que se recopilen todas las medidas de conciliación ofrecidas por la entidad, por Convenio y normativa aplicable, especificando requisitos, criterios de priorización, información de contacto de las personas responsables de su gestión, plazos de resolución, etc. y compartirlas con la plantilla, a través de SharePoint, actualizando el contenido cuando se produzca algún cambio normativo en la materia.</p>

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • En 2026. • Cada vez que se modifique la normativa aplicable (2024-2028). • Cuando se incorpore nuevo personal (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un documento o repositorio online que recoja todas las medidas de conciliación ofrecidas por la entidad, especificando los requisitos que se deben cumplir para acceder a cada una de ellas. • Si fuera el caso, estadísticas anuales de acceso al repositorio online. • Si fuera el caso, consultas de las versiones en físico puestas a disposición de la plantilla. • Número de modificaciones / actualizaciones realizadas al repositorio. • Modificaciones / actualizaciones realizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos.

ÁREA	6	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
OBJETIVO GENERAL	Mejora de la política interna de conciliación de la vida laboral y familiar de la entidad.	
MEDIDA	6.2.	Mejora de la gestión del derecho de conciliación de la plantilla de la entidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO	DESCRIPCIÓN	
ACCIONES		
6.2.1.	Sistematizar la recogida de datos sobre la gestión de los distintos permisos de conciliación, desagregando por sexo.	Facilitar la recogida sistemática de información, desagregada por sexo, sobre la solicitud, la concesión y el disfrute de las distintas medidas de conciliación de la entidad por parte de su personal.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • Cada vez que se soliciten, concedan y disfruten las distintas medidas de conciliación de la entidad (2024- 2028). 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de una base de datos / hoja de cálculo, desagregada por sexo, que recoja información sobre la solicitud, la concesión y el disfrute de las distintas medidas de conciliación de la entidad por parte de su personal. • Base de datos / hoja de cálculo actualizada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos.

ÁREA	6	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
OBJETIVO GENERAL	Mejora de la política interna de conciliación de la vida laboral y familiar de la entidad.	
MEDIDA	6.3.	Mejora de los derechos de conciliación de la plantilla de la entidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Dar respuesta a las necesidades planteadas por la plantilla en la materia.	
ACCIONES		
6.3.1.	Estudio sobre necesidades del personal en materia de conciliación personal, familiar y laboral.	Estudiar en profundidad, a través de cuestionario, las necesidades de conciliación del personal, en general, y de las trabajadoras, en particular, tanto con respecto a menores como personas mayores en situación de discapacidad o dependencia, con la finalidad de identificar si se precisaran acciones concretas en la materia que se pudieran llevar a cabo por parte de la entidad para darles respuesta.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • En 2027. 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de realización del estudio. • Necesidades identificadas, desagregadas por sexo. • Valoración de los recursos de la entidad para dar respuesta a las necesidades identificadas (positivo/negativo). • En su caso, acciones concretas en la materia que se llevarán a cabo en Proyecto Hombre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo Directivo. • Empresa especialista (<i>estudio</i>).

OBJETIVO ESPECÍFICO	Dar respuesta a las necesidades planteadas por la plantilla en la materia.	
ACCIONES		
6.3.2.	Valorar la viabilidad de las propuestas realizadas en materia de conciliación por parte de la plantilla a través de los cuestionarios del diagnóstico del Plan.	Realización de una mesa de discusión en el Equipo Directivo para estudiar la viabilidad de las propuestas realizadas en materia de conciliación por parte de la plantilla a través del cuestionario del diagnóstico del Plan, para su posible implementación en la entidad.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En 2026. 	<ul style="list-style-type: none"> Mesa de discusión realizada. Número de propuestas viables. Propuestas viables. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Dar respuesta a las necesidades planteadas por la plantilla en la materia.	
	DESCRIPCIÓN	
6.3.3. Reglamentar e implementar las propuestas realizadas en materia de conciliación por parte la plantilla a través de los cuestionarios del diagnóstico del Plan que sean viables para la entidad.	<p>Una vez seleccionadas las propuestas realizadas por la plantilla y viables para su implementación en la entidad, se pasará a reglamentarlas o a implementarlas, según corresponda, informando a la plantilla a través de SharePoint de su selección, implementación o reglamentación.</p> <p>En esta difusión se informará, además, de que las propuestas reglamentadas e implementadas han surgido de las aportaciones de la plantilla realizadas a través de los cuestionarios del diagnóstico del Plan.</p>	

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En 2026. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de propuestas viables. Propuestas viables. Propuestas viables que necesitan ser desarrolladas en un reglamento. Número de propuestas reglamentadas. Propuestas reglamentadas. Número de propuestas implementadas. Propuestas implementadas. Canales de información utilizados con la plantilla para informar sobre la selección, implementación o reglamentación de las propuestas. Número de personas trabajadoras, sobre el total, que han sido informadas, desagregado por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo.

H. Infrarrepresentación

ÁREA	7	Infrarrepresentación
OBJETIVO GENERAL	Alcanzar la representación igualitaria de mujeres y hombres en la entidad.	
MEDIDA	7.1.	Identificar posibles diferencias en la representación de mujeres y hombres en la entidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO	DESCRIPCIÓN
Velar por la paridad de género en todas las áreas y departamentos, a todos los niveles, de la entidad.	
ACCIONES	
7.1.1. Realizar un seguimiento de la distribución de mujeres y hombres entre los distintos grupos profesionales y puestos de trabajo de la entidad.	Elaboración y actualización continua del organigrama de la entidad, especificando el sexo de las personas que ocupan los distintos puestos, de modo que siempre se tenga constancia de la distribución y la situación de paridad de mujeres y hombres en Proyecto Hombre. En el caso de las personas que se quieran identificar como personas trans, y en especial para las mujeres trans, se tendrá en cuenta su sexo sentido para estudiar dicha distribución.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Cada vez que cambien las personas que ocupan los distintos puestos (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Disponibilidad de un organigrama actualizado, especificando el sexo de las personas que ocupan los distintos puestos. 	<ul style="list-style-type: none"> Área de Recursos Humanos.

ÁREA	7	Infrarrepresentación
OBJETIVO GENERAL	Alcanzar la representación igualitaria de mujeres y hombres en la entidad.	
MEDIDA	7.2.	Valorar diferentes vías para captar y atraer el talento profesional del sexo menos representado en las distintas áreas y departamentos de la empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la entidad.	DESCRIPCIÓN
	ACCIONES	
7.2.1.	Estudiar el potencial de Planes de atracción, gestión y retención del talento o de incentivos laborales como herramientas útiles para la consecución de la paridad entre mujeres y hombres en la entidad; y desarrollar e implementar uno, si su potencial fuera positivo.	Consultar con especialistas en Recursos Humanos el potencial de los “Planes de atracción, gestión y retención del talento” o “Planes de incentivos laborales” como herramientas útiles para conseguir la paridad de mujeres y hombres en el ámbito laboral. Y, en caso de tener un alto potencial, desarrollar un borrador ajustado a las características de la entidad.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En 2026. 	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de potencial identificado. Grado de elaboración del Plan. Grado de implementación del Plan. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo. Empresa especializada (<i>asesoría</i>).

OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la entidad.	DESCRIPCIÓN
	ACCIONES	
7.2.2.	Establecimiento de acuerdos de colaboración con universidades, centros de formación y colegios profesionales, que puedan aportar los perfiles adecuados para la entidad, con la finalidad de aumentar el número de candidaturas recibidas y, así, tener más probabilidades de captar el talento profesional del sexo menos representado en cada caso.	Identificar las universidades, los centros de formación y colegios profesionales que egresan perfiles de interés para Proyecto Hombre con el objetivo de establecer los acuerdos de colaboración oportunos en cada caso para ampliar las posibilidades de captar el talento profesional del sexo menos representado.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Anualmente (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Número de universidades, centros de formación y colegios profesionales identificados. Número de acuerdos en curso. Número de acuerdos establecidos. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la entidad.	
ACCIONES		
DESCRIPCIÓN		
7.2.3.	Participación en ferias de entidades sociales o de empleo del sector o relacionadas.	Participar anualmente en una feria de entidades del sector que tenga, entre sus objetivos, la captación de nuevo talento en el Tercer Sector, ya sea a escala internacional, nacional, regional o local. Disponer en el <i>stand</i> de la entidad de un “buzón” para la recogida de candidaturas, con la finalidad de canalizar el interés de las personas asistentes a la feria.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Anualmente (2024-2028), siempre y cuando exista alguna convocatoria. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de ferias celebradas. Número de ferias en las que ha participado la entidad. Número de personas que han mostrado interés en trabajar en Proyecto Hombre, desagregado por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo. Representantes de PHC que asistan.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la entidad.	
ACCIONES		
DESCRIPCIÓN		
7.2.4.	Sensibilización para romper con los roles y estereotipos de género ligados al Tercer sector, dirigida tanto a los profesionales actuales como a los potenciales profesionales del sector.	Organizar acciones de sensibilización dirigidas tanto a potenciales profesionales como profesionales actuales de lo social, incluida la plantilla de Proyecto Hombre, abordando la igualdad en los entornos laborales del Tercer Sector, visibilizando el trabajo realizado por los hombres en dicho sector, en general, y en Proyecto Hombre, en particular, ofreciendo así referentes a la sociedad que rompen con los roles y estereotipos de género en este ámbito laboral.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Anualmente (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones de sensibilización organizadas. Tipo de participantes (profesionales actuales/potenciales profesionales). Número de participantes, desagregado por sexo. Valoración de las acciones de sensibilización, desagregada por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo. Representantes de PHC que asistan.

I. Retribuciones y auditoría salarial

ÁREA	8	Retribuciones y auditoría salarial
OBJETIVO GENERAL	Contar con un sistema retributivo que garantice la igualdad entre mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.	
MEDIDA	8.1.	Aplicación de las herramientas previstas por la normativa en la materia.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	DESCRIPCIÓN
ACCIONES		
8.1.1.	Llevar a cabo el registro retributivo, según dicta el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	Desarrollar el registro retributivo, de manera anual (año natural) y tenerlo disponible en el primer semestre de cada año.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
• Anualmente, en el primer trimestre (2024-2028).	<ul style="list-style-type: none"> • Registro Retributivo del año natural en curso disponible. • Fecha del informe del Registro Retributivo del año natural en curso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia. • Asesoría laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	DESCRIPCIÓN
ACCIONES		
8.1.2.	Corrección de las posibles desigualdades retributivas por razón de sexo que se detecten en el registro retributivo y que no estén justificadas.	Según los resultados del registro retributivo anual, el Equipo Directivo deberá valorar, cuando no sea obligatorio por la normativa aplicable, la implementación de medidas correctoras frente a las desigualdades detectadas y garantizar que se lleven a cabo, en su caso.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Anualmente, una vez elaborado el informe de Registro Retributivo (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Desigualdades detectadas en el Registro Retributivo del año natural en curso (sean o no igual o mayores al 25%). Reunión del Equipo Directivo para valorar dichas desigualdades. Medidas correctoras. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo

OBJETIVO ESPECÍFICO

Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

ACCIONES**DESCRIPCIÓN**

8.1.3. Informar a la plantilla sobre sus derechos laborales en relación con el registro retributivo.

Difundir a través de SharePoint una píldora informativa / material de difusión sobre el registro retributivo, explicando qué es, por qué se realiza, cuáles son los derechos laborales del personal con respecto a su contenido.

Temporalización**Indicadores de seguimiento****Responsable(s)**

- Anualmente (2024- 2028).

- Canales de información utilizados para la difusión de la píldora informativo sobre el registro retributivo.
- Número de personas trabajadoras, sobre el total, que han recibido la píldora informativa sobre el registro retributivo.

- Área de Comunicación.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

ACCIONES**DESCRIPCIÓN**

8.1.4. Corrección de las posibles desigualdades retributivas por razón de sexo en “funciones de igual valor” que se detecten en la auditoría retributiva y que no estén justificadas.

Dado el caso, el Equipo Directivo deberá garantizar el desarrollo de las medidas correctoras establecidas en el plan de acción de la auditoría retributiva.

Temporalización**Indicadores de seguimiento****Responsable(s)**

- Cada vez que se elabore o actualice la auditoría retributiva de la entidad (2024- 2028).

- Desigualdades no justificadas, detectadas en la Auditoría salarial.
- En su caso, desarrollo de las medidas correctoras establecidas en el plan de acción de la auditoría salarial.

- Equipo Directivo.

OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	
ACCIONES		DESCRIPCIÓN	
8.1.5.	Informar a la plantilla sobre sus derechos laborales en relación con la auditoría retributiva.	Difundir a través de SharePoint la píldora informativa / material de difusión sobre la auditoría salarial, explicando qué es, por qué se realiza, cuáles son los derechos laborales del personal con respecto a su contenido.	

Temporalización		Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Cada vez que se elabore o actualice la auditoría retributiva de la empresa (2024- 2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Canales de información utilizados para la difusión de la píldora informativo sobre el registro retributivo. Número de personas trabajadoras, sobre el total, que han recibido la píldora informativa sobre el registro retributivo 	<ul style="list-style-type: none"> Área de Comunicación. 	

OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	
ACCIONES		DESCRIPCIÓN	
8.1.6.	Actualizar la auditoría salarial en caso de que se generen nuevos puestos de trabajo o existan cambios significativos.	En caso de que se generen nuevos puestos de trabajo no identificados en la auditoría actual, esta deberá actualizarse.	

Temporalización		Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Cada vez que se generen nuevos puestos de trabajo no identificados en la auditoría disponible (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de puestos de trabajo de la auditoría retributiva actualizado. 	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia. Empresa especializada. 	

ÁREA	8	Retribuciones y auditoría salarial
OBJETIVO GENERAL	Contar con un sistema retributivo que garantice la igualdad entre mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.	
MEDIDA	8.2.	Reforzar la buena gestión y la transparencia del sistema retributivo de la entidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar una gestión correcta y transparente de las retribuciones del personal de Proyecto Hombre.	
ACCIONES		
8.2.1.	Revisión periódica de las retribuciones de la plantilla.	Con vistas a verificar la correcta asignación de complementos salariales de la plantilla en todo momento, realizar periódicamente una revisión general de las nóminas del personal de la entidad, comprobando que las retribuciones percibidas corresponden a las funciones que se desempeñan en cada momento.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • En 2026. • Cuando se produzca algún cambio en las condiciones salariales de la plantilla (2024-2028). • Cuando se incorpore nuevo personal (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> • Número total de personas trabajadoras/nóminas de la entidad. • Número de nóminas verificadas. • Número de nóminas corregidas. • Correcciones realizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia. • Área de Recursos Humanos.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar una gestión correcta y transparente de las retribuciones del personal de Proyecto Hombre.	
ACCIONES		
8.2.2.	Vigilar la actualización de salario y complementos especialmente en los casos de rotación o movilidad funcional interna del personal de la entidad.	En aquellos casos en las que una rotación o movilidad funcional interna del personal (temporal o definitiva) suponga un cambio de funciones a desempeñar y, por tanto, un cambio en el salario y los complementos a percibir se revisará que la persona movilizada disfruta de las retribuciones correspondientes en cada momento.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • Cuando se produzca una rotación o movilidad funcional interna en el personal de la entidad (2024-2028). • Anualmente (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas que han experimentado rotación/movilidad funcional interna en la entidad. • Número de nóminas de personas que han experimentado rotación/movilidad funcional interna revisadas. • Número de nóminas corregidas. • Correcciones realizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia. • Área de Recursos Humanos.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar una gestión correcta y transparente de las retribuciones del personal de Proyecto Hombre.	
ACCIONES		
8.2.3.	Actualización de las fichas de puestos de trabajo en los canales habituales de comunicación con la plantilla laboral, en la nube SharePoint.	DESCRIPCIÓN
	Actualizar las fichas de funciones de puestos de trabajo cada vez que se dé un cambio en las funciones de las fichas actuales o se genere un nuevo puesto de trabajo, para después difundirlas y comunicar a la plantilla las modificaciones realizadas.	

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • Cuando se cambien las funciones de las fichas de puestos de trabajo actuales (2024-2028). • Cuando se genere un nuevo puesto de trabajo en la entidad (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> • Número total de fichas de puestos de trabajo de la entidad. • Número de fichas modificadas. • Modificaciones realizadas. • Número de fichas nuevas. • Ficha nueva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia. • Área de Recursos Humanos.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar una gestión correcta y transparente de las retribuciones del personal de Proyecto Hombre.	
ACCIONES		
8.2.4.	Comunicación a la plantilla y a las nuevas contrataciones de las condiciones contractuales de la entidad.	DESCRIPCIÓN
	Informar a la plantilla a través de SharePoint y a las nuevas contrataciones en la misma entrevista de trabajo sobre las condiciones contractuales del personal de la entidad (personal anterior y posterior al 2019).	

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • En 2026. • Cuando se incorpore nuevo personal (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> • Canal utilizado para informar a la plantilla. • Información facilitada a la plantilla. • Canal utilizado para informar a las nuevas incorporaciones. • Información facilitada a las nuevas incorporaciones. • Número de personas informadas, especificando si ya formaban parte de la plantilla o son personal de nueva incorporación, desagregadas por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia. • Área de Recursos Humanos.

OBJETIVO ESPECÍFICO		DESCRIPCIÓN
<p>ACCIONES</p>		<p>Garantizar una gestión correcta y transparente de las retribuciones del personal de Proyecto Hombre.</p>
<p>8.2.5.</p>	<p>Realizar un estudio para conocer la viabilidad de la equiparación de condiciones laborales entre aquellos puestos de igual valor y funciones de la entidad.</p>	<p>Estudio de las diferencias en materia de condiciones laborales, especialmente las retributivas, que puedan existir entre los puestos generados en base a la clasificación profesional de la entidad y los puestos ocupados por personal contratado por subvención, a través del SCE, en base a la Clasificación Nacional de Ocupaciones, considerados “puestos de igual valor” según sus funciones, como, por ejemplo, es el caso de los puestos de Terapeuta y Técnico/a de Integración Social, con la finalidad de, una vez identificadas dichas diferencias, analizar la viabilidad para la entidad de equiparar las condiciones laborales en estos casos.</p>

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En 2027. 	<ul style="list-style-type: none"> Grado de ejecución del estudio. “Puestos de igual valor” según funciones en los que se han identificado diferencias. Diferencias identificadas, por “puestos de igual valor”. Posibles soluciones identificadas para la equiparación de condiciones en aquellos “puestos de igual valor” en los que se hayan identificado diferencias. Grado de viabilidad de la equiparación para la entidad en cada caso y su justificación. Grado de ejecución de las soluciones viables para la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia.

J. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

ÁREA	9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
OBJETIVO GENERAL	Contar con procedimientos específicos en la entidad para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.	
MEDIDA	9.1.	Desarrollar medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
9.1.1.	Prevenir este tipo de situaciones.	Difusión interna, a través de SharePoint, del rechazo absoluto y la tolerancia 0 de la entidad con todo tipo de conductas de acoso sexual y por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quien sea la víctima o el/la acosador/a, ni cual sea su rango jerárquico.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
• En 2024.	<ul style="list-style-type: none"> • Canales de información utilizados con la plantilla. • Número de personas trabajadoras, sobre el total, que han sido informadas sobre el compromiso de la entidad contra el acoso. 	• Equipo Directivo.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Prevenir este tipo de situaciones.	
ACCIONES		
DESCRIPCIÓN		
9.1.2. Difusión del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo de la entidad.	Difundir internamente, a través de SharePoint, el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo de Proyecto Hombre a todas aquellas personas que cuenten con una relación laboral con la entidad.	

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
• En 2024	<ul style="list-style-type: none"> • Canales de información utilizados con la plantilla. • Número de personas trabajadoras, sobre el total, que han sido informadas sobre el Protocolo de la empresa. 	• Equipo Directivo.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Prevenir este tipo de situaciones.	
ACCIONES		
DESCRIPCIÓN		
9.1.3. Formación sobre el Protocolo de la entidad dirigida a la totalidad de la plantilla.	Una vez aprobado el Protocolo existente, se realizarán formaciones eventuales sobre el contenido del Protocolo aplicable, dirigida a la totalidad de la plantilla, incluida la dirección y los cargos intermedios de la entidad, con la finalidad de que todo el personal conozca la herramienta y su funcionamiento.	

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
• En 2024 y 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Formaciones realizadas. • Número de personas que la recibieron por cargo, desagregado por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo Directivo • Área de Administración

OBJETIVO ESPECÍFICO	Prevenir este tipo de situaciones.	DESCRIPCIÓN
9.1.4.	Complementar el Protocolo con otros instrumentos de carácter informativo.	Complementar, anualmente, el Protocolo con otros instrumentos de sensibilización de carácter informativo más claros, que acerquen su contenido al personal de la organización, abordando las definiciones de acoso sexual y por razón de sexo, cómo identificar, prevenir y denunciar este tipo de situaciones, prestando especial atención a la responsabilidad de actuación de todos y todas, con independencia de su cargo en la organización.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
• Anualmente (2024-2028).	• Campañas de sensibilización realizadas.	• Equipo Directivo. • Área de Comunicación.

ÁREA	9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
OBJETIVO GENERAL	Contar con procedimientos específicos en la entidad para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.	
MEDIDA	9.2.	Asegurar una correcta actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la entidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la resolución efectiva de este tipo de situaciones.	DESCRIPCIÓN
9.2.1.	Formación específica para las personas que intervienen en la gestión de las denuncias/reclamaciones por acoso sexual y por razón de sexo, siguiendo el Protocolo.	Formar al personal de la entidad que interviene de alguna manera en la gestión de las denuncias/reclamaciones por acoso sobre las responsabilidades normativas de su tarea y la manera correcta de llevarlas a cabo.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • En 2024. • Cuando cambie el personal responsable (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> • Formación específica dirigida al personal de la empresa que intervenga de alguna manera en la gestión de las denuncias/reclamaciones por acoso sobre las responsabilidades normativas de su tarea y la manera correcta de llevarlas a cabo. • Número de personas que recibieron la formación. • Nombre y cargo de las personas que recibieron la formación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo Directivo. • Empresa especializada (<i>impartición</i>).

OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la resolución efectiva de este tipo de situaciones.	
ACCIONES		
DESCRIPCIÓN		
9.2.2.	Simulacro de activación del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo de la entidad.	Bianualmente, se llevará a cabo un simulacro de activación del Protocolo de la entidad, para la puesta a prueba del procedimiento y la mejora del instrumento, si fuera necesaria.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • En 2025 y 2027. 	<ul style="list-style-type: none"> • Simulacro realizado. • Problemas identificados en el procedimiento. • Mejoras propuestas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personas responsables identificadas en el Protocolo de la entidad. • Empresa especializada (<i>peritaje/simulacro</i>).

OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la resolución efectiva de este tipo de situaciones.	
ACCIONES		
DESCRIPCIÓN		
9.2.3.	Prevenir posibles responsabilidades penales para el personal responsable de la gestión y la entidad.	Exteriorizar la investigación de las denuncias de acoso sexual y por razón de sexo al personal especializado, para que la entidad se cuide de posibles responsabilidades penales.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Anualmente (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Número de denuncias de acoso sexual y por razón de sexo recibidas en la entidad. Número de denuncias de acoso sexual y por razón de sexo exteriorizadas al personal especializado para su investigación. Número de denuncias de acoso sexual y por razón de sexo resueltas en la entidad. Número de denuncias recibidas o gestionadas vía tribunales. Medidas cautelares implementadas por la entidad. Medidas correctivas implementadas por la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo. Empresa especializada (<i>peritaje</i>).

OBJETIVO ESPECÍFICO

ACCIONES

Garantizar la resolución efectiva de este tipo de situaciones.

DESCRIPCIÓN

9.2.4.	Sistematizar la recogida de datos sobre la gestión de las denuncias/reclamaciones por acoso sexual y por razón de sexo, desagregando por sexo.	Sistematizar la recogida de datos, desagregada por sexo, sobre las demandas/reclamaciones por acoso sexual o razón de sexo presentadas y resueltas en la entidad.
--------	--	---

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Anualmente (2024-2028). Tras cada demanda/ reclamación por acoso sexual o razón de sexo presentada y resuelta en la empresa (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de una base de datos / hoja de cálculo, desagregada por sexo, que recoja información sobre las demandas/reclamaciones por acoso sexual o razón de sexo presentadas y resueltas en la entidad. Base de datos, completa y actualizada, desagregada por sexo, sobre las demandas/reclamaciones por acoso sexual o razón de sexo presentadas y resueltas en la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Área de Administración.

K. Violencia de género

ÁREA	10	Violencia de género.
OBJETIVO GENERAL	Contribuir desde la entidad en la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género.	
MEDIDA	10.1.	Sensibilización a la plantilla en la materia.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Evitar este tipo de situaciones y apoyar a las posibles víctimas que trabajen en la entidad.	
ACCIONES		
10.1.1.1.	Campañas de sensibilización con la finalidad de ofrecer herramientas para identificar esta violencia y aportar recursos para hacerle frente animando a las mujeres trabajadoras víctimas a denunciar.	DESCRIPCIÓN Aprovechar fechas relevantes en la materia (25N, 8M) para lanzar campañas de sensibilización contra la violencia de género, compartiendo información sobre cómo identificarla y los diferentes instrumentos a disposición de las víctimas y personas de su alrededor para actuar contra ella, animando a su uso si fuera necesario.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Anualmente (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Campaña de sensibilización realizada. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo. Área de Comunicación.

ÁREA	10	Violencia de género.
OBJETIVO GENERAL	Contribuir desde la entidad en la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género.	
MEDIDA	10.2.	Garantizar los derechos laborales de las posibles víctimas de violencia de género que trabajen en la entidad y su correcta gestión.

OBJETIVO ESPECÍFICO		Ofrecer seguridad y cobertura laboral de las víctimas de violencia de género en la entidad.
ACCIONES		
10.2.1.	Mejorar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	<p>La entidad aprobará las siguientes mejoras de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género en la entidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una única vez por expediente, la entidad reducirá hasta un 15% de la jornada de trabajo de la trabajadora VVG, debidamente acreditada, que lo solicite sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extrasalariales durante el tiempo máximo de dos meses. - La entidad aumentará en dos días los permisos retribuidos para las trabajadoras VVG, debidamente acreditadas, que, como consecuencia de dicha violencia, necesiten realizar un cambio de domicilio.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • En 2026. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoras aprobadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo Directivo. • Patronato.

OBJETIVO ESPECÍFICO		Ofrecer seguridad y cobertura laboral de las víctimas de violencia de género en la entidad.
ACCIONES		
10.2.2.	Información a toda la plantilla sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.	<p>Difusión, a través de SharePoint, de los derechos laborales de las mujeres víctimas de género, según el convenio aplicable, el Estatuto de Trabajadores y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; señalando claramente los requisitos que deben cumplirse para acceder a ellos; actualizando la información en caso de que se produzca algún cambio normativo sobre la materia.</p>

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • En 2026. • Cada vez que se modifique la normativa aplicable (2024- 2028). • Cuando se incorpore nuevo personal (2024- 2028). 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un documento que recoja los derechos laborales de las mujeres víctimas de género en la entidad, especificando los requisitos que deben cumplirse para acceder a ellos. • Disponibilidad de un documento actualizado que recoja los derechos laborales de las mujeres víctimas de género en la entidad, especificando los requisitos que deben cumplirse para acceder a ellos. • Canales de información utilizados con la plantilla. • Información facilitada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo Directivo. • Área de Recursos Humanos.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
10.2.3.	<p>Ofrecer seguridad y cobertura laboral de las víctimas de violencia de género en la entidad.</p> <p>Formación dirigida al Equipo Directivo, a Recursos Humanos y a las direcciones de programa sobre la gestión de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.</p>	<p>Formación sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género dirigida al Equipo Directivo, a Recursos Humanos y a las direcciones de programa, impartida con la finalidad de que el personal a cargo de su posible gestión los conozca y sepa cómo gestionarlos administrativamente, garantizando la protección de la víctima.</p>

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • En 2025. • En 2027, si hubiera habido algún cambio en la normativa o en el personal que la ha recibido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formación impartida. • Número total de personas trabajadoras en el área, desagregado por sexo. • Número de personas que han recibido la formación, desagregado por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos (<i>organización</i>). • Empresa especializada (<i>impartición</i>).

OBJETIVO ESPECÍFICO		Ofrecer seguridad y cobertura laboral de las víctimas de violencia de género en la entidad.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
10.2.4.	Redactar un Protocolo de acompañamiento a personas trabajadoras víctimas de violencia de género.	Recoger por escrito, en un documento interno, los pasos a seguir para acompañar desde la entidad a personas trabajadoras víctimas de violencia de género, designando a una persona de referencia.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En 2025. 	<ul style="list-style-type: none"> Grado de elaboración de un documento interno que defina por escrito el procedimiento de acompañamiento a mujeres víctimas de violencia de género de la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo. Persona de referencia.

OBJETIVO ESPECÍFICO		Ofrecer seguridad y cobertura laboral de las víctimas de violencia de género en la entidad.
ACCIONES		DESCRIPCIÓN
10.2.5.	Sistematizar la recogida de datos sobre la gestión de la empresa de situaciones de violencia de género, desagregando por sexo.	Sistematizar la recogida de datos, desagregada por sexo, sobre la solicitud, la concesión y el disfrute de estos derechos en la empresa.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Anualmente (2024-2028). Cada vez que se soliciten, concedan y disfruten estos derechos (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de una base de datos / hoja de cálculo, desagregada por sexo, que recoja información sobre la solicitud, la concesión y el disfrute de estos derechos en la entidad. Base de datos, completa y actualizada, desagregada por sexo, sobre la solicitud, la concesión y el disfrute de estos derechos en la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Área de Administración.

L. Lenguaje y comunicación no sexista

ÁREA	11	Lenguaje y comunicación no sexista.
OBJETIVO GENERAL	Lograr un uso normalizado del lenguaje y la comunicación no sexista en la entidad.	
MEDIDA	11.1.	Desarrollar las acciones y los recursos necesarios.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la utilización de un lenguaje y una comunicación no sexista en la entidad.	
ACCIONES		
11.1.1.	Formación y sensibilización para el uso de un lenguaje y una comunicación no sexista dirigida al personal de la entidad, en especial aquel encargado de la comunicación externa.	DESCRIPCIÓN Formación para el uso de un lenguaje y una comunicación no sexista en la documentación interna, página web, publicaciones y comunicaciones al personal y visitantes, dirigida al personal de comunicación, atención al público y administración; así como información y sensibilización en la materia dirigida a la plantilla en general.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En 2025. 	<ul style="list-style-type: none"> Formación realizada. Número de personas que recibieron la formación, desagregado por sexo y área de trabajo (personal de comunicación, atención al público y administración). Acciones informativas y de sensibilización realizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Área de Comunicación (<i>organización</i>). Empresa especializada (<i>impartición</i>).

OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la utilización de un lenguaje y una comunicación no sexista en la entidad.	
ACCIONES		
11.1.2.	Elaboración y difusión de un Manual de Herramientas y Buenas Prácticas en materia de lenguaje y comunicación inclusiva.	DESCRIPCIÓN Construir un manual práctico, que proporcione herramientas y buenas prácticas para la aplicación de un lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa del personal de la entidad, acorde a lo determinado en la legislación y guías oficiales; y difundirlo entre la plantilla a través de SharePoint.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En 2025. 	<ul style="list-style-type: none"> Manual elaborado. Manual difundido. Número de personas trabajadoras que han recibido la información relativa al manual, sobre el total de la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Área de Comunicación (<i>elaboración y difusión</i>).

M. Salud laboral desde una perspectiva de género

ÁREA	12	Salud laboral desde una perspectiva de género.
OBJETIVO GENERAL	Velar por la aplicación de la perspectiva de género en materia de salud laboral en la entidad.	
MEDIDA	12.1.	Incorporar las necesidades específicas de las mujeres en los informes PRL.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
12.1.1.1.	<p>Integrar correctamente la dimensión de género en estos informes.</p> <p>Revisar los informes PRL y:</p> <ol style="list-style-type: none"> señalar todos los puestos de la entidad como adecuados para ser ocupados por personas en estado de embarazo o lactancia natural. incorporar medidas homogéneas de protección del estado biológico del embarazo en todos los informes PRL por puesto, prestando especial atención a los riesgos derivados de la turnicidad, sobre todo cuando el puesto está sujeto, entre otro, a turno nocturno. realizar la valoración de los riesgos para el estado biológico del embarazo y la lactancia que figuran como pendientes en los centros residenciales (riesgo psicosocial y estrés laboral). 	<p>Revisar los informes PRL y:</p> <ol style="list-style-type: none"> señalar todos los puestos de la entidad como adecuados para ser ocupados por personas en estado de embarazo o lactancia natural. incorporar medidas homogéneas de protección del estado biológico del embarazo en todos los informes PRL por puesto, prestando especial atención a los riesgos derivados de la turnicidad, sobre todo cuando el puesto está sujeto, entre otro, a turno nocturno. realizar la valoración de los riesgos para el estado biológico del embarazo y la lactancia que figuran como pendientes en los centros residenciales (riesgo psicosocial y estrés laboral).

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • En 2024. • Cada vez que se actualicen los informes PRL por puesto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número total de informes PRL por puesto. • Número total de informes revisados. • Número de informes corregidos. • Motivo de la corrección. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia. • Área de Recursos Humanos. • Empresa Riesgos Laborales.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
12.1.2.	<p>Integrar correctamente la dimensión de género en estos informes.</p> <p>Contar con informes de Prevención de Riesgos Laborales completos y garantistas, desde una perspectiva de género, de todos los puestos de trabajo de la entidad.</p>	<p>Con la finalidad de que la entidad cuente con unos informes PRL realmente garantistas desde una perspectiva de género, se deberá:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar la valoración de los riesgos relacionados con la violencia en el trabajo, concretamente acoso sexual y por trato, que figuran como pendientes en los puestos de los centros residenciales (riesgo psicosocial; violencia en el trabajo, acoso sexual y acoso por trato; estrés laboral; insatisfacción). 2. Revisar informes e incorporar los riesgos relacionados con la violencia en el trabajo, concretamente acoso sexual y por trato, así como de medidas de protección ante este tipo de situaciones, de manera homogénea, en todos los puestos de trabajo. 3. Incluir “la actitud de acoso sexual, violencia física y/o verbal/acoso por razón de sexo y acoso moral en la atención a clientes/as o personas usuarias” como condición peligrosa en los riesgos relacionados con la violencia en el trabajo, concretamente acoso sexual y por trato, en los informes que corresponda.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> En 2024. 	<ul style="list-style-type: none"> Valoración de los riesgos relacionados con la violencia en el trabajo, concretamente acoso sexual y por trato realizada para todos los puestos de trabajo de la entidad. Riesgos, condiciones peligrosas y medidas preventivas para la protección ante situaciones de violencia en el trabajo, acoso sexual y por razón de sexo homogéneas para todos los puestos. Condición peligrosa "la actitud de acoso sexual, violencia física y/o verbal/acoso por razón de sexo y acoso moral en la atención a clientes/as o personas usuarias" incluida en todos los puestos, salvo el de "administrativo/a" y "auxiliar administrativo/a". En todos los casos, motivos para el no cumplimiento del resto de puntos. 	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia. Área de Recursos Humanos. Empresa Riesgos Laborales.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
12.1.3.	Mantener actualizada toda documentación relativa a la prevención de riesgos laborales, prestando atención a la dimensión de género.	Revisar periódicamente y actualizar, cuando sea necesario, los informes PRL por puesto de la entidad, prestando especial atención a lo relativo con la protección del estado de embarazo y lactancia y ante situaciones de violencia en el trabajo, acoso sexual y por razón de sexo.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Anualmente (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Número total de informes PRL por puesto. Número de informes PRL actualizados. En su caso, motivos para su no actualización. 	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia. Área de Recursos Humanos. Empresa Riesgos Laborales.

ÁREA	12	Salud laboral desde una perspectiva de género.
OBJETIVO GENERAL	Velar por la aplicación de la perspectiva de género en materia de salud laboral en la entidad.	
MEDIDA	12.2.	Visibilizar las diferencias de género en materia de salud laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar que se tengan en cuenta dichas diferencias en la toma de decisiones en la materia.	
ACCIONES		
12.2.1.	Cuidar que la formación impartida en prevención de riesgos laborales cuente con perspectiva de género.	DESCRIPCIÓN Impartir formación en materia de prevención de riesgos laborales, según establece la normativa, que incluya la perspectiva de género.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • Cuando se imparta dicha formación (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> • Formación en materia de prevención de riesgos laborales, según establece la normativa, que incluya la perspectiva de género. • Número de personas que recibieron la formación, desagregado por sexo y área de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia. • Área de Recursos Humanos. • Empresa Riesgos Laborales.

N. LGBTIQ+

ÁREA	13	LGBTI
OBJETIVO GENERAL	Empezar a dar cumplimiento a la nueva Ley 4/2024, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI a través del Plan de Igualdad de la entidad.	
MEDIDA	13.1.	Desarrollo de las herramientas e instrumentos necesarios para dar respuesta a la nueva Ley en la materia.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral.	
	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
13.1.1.1.	Las personas trans serán tratadas según su nombre elegido e identidad de género.	En cualquier documentación interna de la entidad se modificará el nombre y sexo de la persona trans, si así lo solicitara, aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI, a excepción de aquella documentación en la que sea necesaria la referencia expresa del nombre legal, la cual se actualizará cuando se modifique el DNI.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • Cuando lo solicite la persona interesada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes recibidas. • Número de modificaciones realizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo Directivo. • Área de Recursos Humanos.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral.	
	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
13.1.1.2.	Elaborar y difundir un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	Elaborar y difundir a través de SharePoint un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso o la violencia contra las personas LGTBI según criterios normativos y/u oficiales, que abarque no solo a las personas trabajadoras, sino que también a personal subcontratado, voluntariado, etc.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • En 2024-2025. 	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo elaborado. • Protocolo que cumpla con los criterios normativos y/u oficiales. • Protocolo que abarque a las personas trabajadoras y más agentes de Proyecto Hombre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo Directivo. • Área de Comunicación. • Empresa especializada (acoso o la violencia contra las personas LGTBI).

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
13.1.3. Mejorar los derechos laborales de las personas trans.		<p>Se constituirá una Comisión Negociadora con la finalidad de negociar la mejora de los derechos laborales de las personas trans en la entidad.</p> <p>Dos de las mejoras a considerar en esta negociación serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La asistencia a consultas médicas y/o los períodos de Incapacidad Temporal de las personas trans derivados de un proceso de transición serán excluidos del porcentaje para el despido objetivo por absentismo laboral, siempre que sean correctamente justificados. - En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario debido a su proceso de transición, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, al delegado o delegada de prevención para que proceda con la adaptación o estudie la necesidad detectada, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales, comprometiéndose la entidad a facilitar, en su caso, el cambio de horario o adaptación del puesto.

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • En 2026-2027. 	<p>Comisión Negociadora constituida.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de mejoras negociadas. • Mejoras negociadas. • Número de mejoras aprobadas. • Mejoras aprobadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo Directivo. • Empresa/entidad especializada.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral.	
ACCIONES		
DESCRIPCIÓN		
13.1.4.	Sistematizar la recogida de datos sobre la gestión de las denuncias/reclamaciones por acoso o la violencia contra las personas LGTBI, identificando las denuncias/reclamaciones presentadas por personas trans, y en especial por mujeres trans.	Sistematizar la recogida de datos, sobre las demandas/ reclamaciones por acoso o la violencia contra las personas LGTBI presentadas y resueltas en la entidad, prestando especial atención a las de las mujeres trans.
Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • Anualmente (2024-2028). • Tras cada demanda/ reclamación por acoso sexual o razón de sexo presentada y resuelta en la empresa (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de una base de datos / hoja de cálculo que recoja información sobre las demandas/ reclamaciones por acoso o la violencia contra las personas LGTBI presentadas y resueltas en la entidad, identificando concretamente las de las mujeres trans. • Base de datos, completa y actualizada sobre las demandas/ reclamaciones por acoso o la violencia contra las personas LGTBI presentadas y resueltas en la entidad, identificando concretamente las de las mujeres trans. 	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Administración.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	
		DESCRIPCIÓN
13.1.5.	Formación y sensibilización sobre el colectivo LGBTQ+, en general y en el ámbito laboral.	<p>Planificar acciones de sensibilización y formación sobre el colectivo LGBTQ+, tanto genéricas como en el ámbito laboral, dirigida a la plantilla, incluida la dirección de la entidad.</p> <p>Dentro de la formación ofrecida a la plantilla, se abordará concretamente la problemática de las personas trans, y en especial de las mujeres trans, en el ámbito laboral con el fin de ayudar a comprender y respetar su situación.</p> <p>Con respecto a la sensibilización, aprovechar fechas relevantes en la materia (28J) para lanzar campañas de sensibilización sobre el colectivo, compartiendo información sobre conceptos claves, su realidad y problemáticas, en especial de las mujeres trans.</p>

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> Anualmente (2024-2028). 	<ul style="list-style-type: none"> Formación realizada. Número de personas que recibieron la formación, desagregado por sexo y área de trabajo. Acciones de sensibilización realizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Área de Administración (<i>organización formación</i>) Empresa especializada (<i>impartición formación</i>). Área de Comunicación (<i>sensibilización</i>).

ÁREA	13	LGBTI
OBJETIVO GENERAL	Empezar a dar cumplimiento a la nueva Ley 4/2024, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI a través del Plan de Igualdad de la entidad.	
MEDIDA	13.2.	Comunicación de los derechos del colectivo en el ámbito laboral y las medidas que se llevan a cabo en la entidad para garantizarlos.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
13.2.1.	<p>Informar a toda la plantilla sobre los derechos laborales de las personas LGTBI.</p>	<p>Garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral.</p> <p>Difusión, a través de SharePoint, de los derechos laborales de las personas LGTBI, según el convenio aplicable, el Estatuto de Trabajadores y la Ley 4/2024, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; señalando claramente los requisitos que deben cumplirse para acceder a ellos; actualizando la información en caso de que se produzca algún cambio normativo sobre la materia.</p>

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none"> • En 2026. • Cada vez que se modifique la normativa aplicable (2024- 2028). • Cuando se incorpore nuevo personal (2024- 2028). 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un documento que recoja los derechos laborales de las personas LGTBI en la entidad, especificando los requisitos que deben cumplirse para acceder a ellos. • Disponibilidad de un documento actualizado que recoja los derechos laborales de las personas LGTBI en la entidad, especificando los requisitos que deben cumplirse para acceder a ellos. • Canales de información utilizados con la plantilla. • Información facilitada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo Directivo. • Área de Recursos Humanos.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	DESCRIPCIÓN
13.2.2.	<p>Dar a conocer las medidas y herramientas que se desarrollen para promover la igualdad de las personas del colectivo LGTBI en Proyecto Hombre.</p>	<p>Garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral.</p> <p>Informar a la plantilla sobre las herramientas que desarrolle la entidad para potenciar la igualdad de las personas LGTBI (Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI...), realizando, además, una pequeña presentación sobre cada una de ellas.</p>

Temporalización	Indicadores de seguimiento	Responsable(s)
<ul style="list-style-type: none">Anualmente (2024-2028).	<ul style="list-style-type: none">Medidas y herramientas informadas.Canales de información utilizados con la plantilla.Medios de presentación utilizados con la plantilla.Número de personas trabajadoras, sobre el total, que han sido informadas, desagregado por sexo.Número de personas trabajadoras, sobre el total, a quienes se les ha presentado dichas medidas y herramientas, desagregado por sexo.	<ul style="list-style-type: none">Equipo Directivo.

VI. CALENDARIO DE ACTUACIONES

En el siguiente calendario se puede observar gráficamente la ejecución de las acciones del Plan de Igualdad de Proyecto Hombre Canarias (2024-2028) por año y trimestre.

Cabe mencionar que este calendario incluye solo aquellas acciones calendarizables en alguna medida (65³), que suponen el 70% de las acciones planificadas y descritas con anterioridad. Esto se debe a que, como se ha podido observar en el apartado anterior, existen una serie de acciones cuya ejecución depende, totalmente (29) o en parte (24), de que se dé una casuística determinada imposible de calendarizar (por ejemplo, cada vez que cambie el personal responsable, cuando se incorpore nuevo personal, cada vez que se modifique la normativa aplicable, etc.).

Nº acciones	Ejecución de acciones del Plan de Igualdad de Proyecto Hombre Canarias (2024-2028) por año y trimestre																
	2024				2025				2026				2027				2028
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
1	0.1.2.	0.3.1.	5.1.2.	0.2.1.	0.1.2.	0.3.1.	1.2.4.	0.2.1.	0.1.2.	0.3.1.	1.2.5.	0.2.1.	0.1.2.	0.3.1.	1.2.3.	0.2.1.	
2	0.3.1.	0.3.2.	7.2.4.	0.2.2.	0.3.1.	0.3.2.	4.2.7.	0.2.2.	0.3.1.	0.3.2.	4.2.6.	0.2.2.	0.3.1.	0.3.2.	2.2.1.	0.2.2.	
3	0.3.2.	4.2.2.	9.1.1.	0.3.1.	0.3.2.	0.3.3.	5.1.2.	0.3.1.	0.3.2.	3.3.5.	5.1.2.	0.3.1.	0.3.2.	3.3.5.	4.2.5.	0.3.1.	
4	3.1.1.	5.1.2.	9.1.4.	0.3.2.	3.1.1.	3.3.5.	7.2.4.	0.3.2.	3.1.1.	4.2.2.	6.1.1.	0.3.2.	2.1.2.	4.2.1.	5.1.2.	0.3.2.	
5	3.1.2.	7.2.2.	9.2.4.	3.3.3.	3.1.2.	4.2.2.	9.1.4.	3.2.4.	3.1.2.	5.1.2.	7.2.4.	3.3.3.	3.1.1.	5.1.2.	7.2.4.	2.1.1.	
6	5.1.1.	8.1.1.	10.2.5.	5.1.2.	3.3.4.	5.1.2.	9.2.2.	3.3.3.	3.3.4.	6.3.2.	9.1.4.	5.1.2.	3.1.2.	6.3.1.	9.1.4.	3.2.4.	
7	5.1.2.	8.1.2.	12.1.1.	8.2.2.	5.1.1.	7.2.2.	9.2.4.	5.1.2.	5.1.1.	6.3.3.	9.2.4.	8.2.1.	3.3.4.	7.2.2.	9.2.2.	3.3.3.	
8	5.1.3.	8.1.3.	12.1.2.	9.2.3.	5.1.2.	8.1.1.	10.2.3.	8.2.2.	5.1.2.	7.2.1.	10.2.2.	8.2.2.	5.1.1.	8.1.1.	9.2.4.	5.1.2.	
9	9.1.2.	9.2.1.	13.1.4.	10.1.1.	5.1.3.	8.1.2.	10.2.4.	9.2.3.	5.1.3.	7.2.2.	10.2.5.	9.2.3.	5.1.2.	8.1.2.	10.2.5.	8.2.2.	
10	9.1.3.		13.1.5.	12.1.3.	10.1.1.	8.1.3.	10.2.5.	10.1.1.	8.2.4.	8.1.1.	13.1.4.	10.1.1.	5.1.3.	8.1.3.	13.1.4.	9.2.3.	
11	10.1.1.			13.2.2.	13.1.2.	11.1.1.	13.1.4.	12.1.3.	9.1.3.	8.1.2.	13.1.5.	12.1.3.	10.1.1.	4.2.2.	13.1.5.	10.1.1.	
12	13.1.2.					11.1.2.	13.1.5.	13.2.2.	10.1.1.	8.1.3.	13.2.1.	13.2.2.	13.1.3.		8.2.5.	12.1.3.	
13									13.1.3.	10.2.1.							
EV. ANUAL				EV. ANUAL				EV. ANUAL				EV. ANUAL				EV. ANUAL	EV. FINAL

³ Incluye 41 acciones calendarizables y 24 acciones parcialmente calendarizables.

VII. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Según el [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro](#), el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad **deberán realizarse de forma periódica** conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

Los **plazos** de revisión habrán de ser **coherentes** con el contenido de las medidas y objetivos establecidos.

No obstante lo anterior, se realizará **al menos una evaluación intermedia y otra final**, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Asimismo, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, este plan deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

1. Cuando deba hacerse como consecuencia de los **resultados del seguimiento y evaluación** con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
2. Cuando se ponga de manifiesto su **falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios** o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. Cuando se produzca **fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico** de la organización.
4. Ante cualquier **incidencia que modifique de manera sustancial** la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

5. Cuando una **resolución judicial** condene a la organización por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La **revisión conllevará la actualización del diagnóstico**, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad si fuera necesario.

De esta manera, además, se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre la aplicación y la consecución de los objetivos del plan de igualdad, obligación señalada tanto en la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) (art. 47) como en el [Estatuto de Trabajadores](#) (art. 64.3).

El **I Plan de Igualdad de Proyecto Hombre Canarias** será de aplicación en el ámbito de relación y funcionamiento de la organización y su plantilla. Este Plan tiene una **vigencia prevista de 4 años, desde el día después de su aprobación en Comisión Negociadora (1 de febrero de 2024), hasta el mismo día y mes correspondiente a año 2028**. En ese momento deberá de ser revisado para poder plantear su ampliación y/o modificación, según los resultados obtenidos en su ejecución.

El propósito de este Plan es el cumplimiento de sus objetivos mediante la ejecución de las medidas y acciones que lo forman en la temporalidad determinada para ello. Si bien, en pos de la consecución de dichos objetivos, las acciones podrán prolongarse más allá de la temporalidad que marca el desarrollo del propio documento.

La ejecución de cada **acción deberá ser evaluada individualmente por el personal responsable**, una vez finalice la misma o durante su desarrollo si comprende varias actuaciones y/o anualidades.

Se realizará **evaluaciones globales de ejecución del Plan in itinere** (durante el proceso) de manera **anual** (al finalizar cada año natural) **y final** (en febrero de 2028), donde se abarcará todas las áreas, medidas y actuaciones contenidas en el mismo. Estas evaluaciones, **desarrolladas por la Comisión de Igualdad**, también ayudarán a conocer

si se ha aplicado total o parcialmente el Plan, indicar cuál ha sido el nivel de consecución de los objetivos planteados, determinar qué acciones se han llevado a cabo y las que no, averiguar cuáles han sido las dificultades encontradas, valorar el impacto del Plan en el personal, así como señalar mejoras y recomendaciones.

Para la realización de la evaluación y la consecución de los objetivos que se han enumerado anteriormente, se requiere la utilización de una metodología sólida con rigor y garantías que satisfaga las necesidades informativas y permita dar cuenta del éxito de los resultados. Para ello se recomienda utilizar como punto de partida el listado de **indicadores** señalados en este documento para cada acción.

Los resultados de las evaluaciones se presentarán para su valoración a todas las áreas y representantes de la plantilla, con objeto de involucrar a toda la organización, aportar transparencia y recoger las opiniones de estos.

Con toda la información, durante el primer trimestre de cada anualidad, la Comisión de Igualdad determinará el programa operativo de acciones y objetivos, y si es necesario, proponiendo ajustes al documento a realizar dentro del marco del I Plan de Igualdad en los siguientes 12 meses.

A. La Comisión de Igualdad y Seguimiento

La **Comisión de Igualdad** del I Plan de Igualdad de la entidad, quedará constituida en primera instancia, una vez aprobado el documento, por **cuatro personas y dos suplentes**. Dos personas y un/a suplente serán **nombradas por la entidad** y hará lo mismo la **representación de la plantilla**, elegida vía elecciones/consulta al personal, pudiendo ser conformada por representantes legales o no, con la recomendación de que sea paritaria en el sexo de los/las componentes de la misma.

Para más información sobre las personas que integran la Comisión de Igualdad y Seguimiento, consultar ANEXOS.

Cuando se constituya, deberá aprobar un reglamento interno de funcionamiento, que puede ser similar o no al de la Comisión Negociadora.

La **función principal** de la Comisión de Igualdad, dentro del I Plan de Igualdad de la entidad, será el **seguimiento** de la ejecución de los indicadores relacionados con sus medidas. Así **se han de reunir al menos trimestralmente** para analizar y hacer un seguimiento de actuación.

Serán sus **funciones**:

- Establecer prioridades y ajustes al Plan de Igualdad.
- Indicar cuál ha sido el nivel de consecución de los objetivos planteados.
- Determinar las acciones que se han realizado, las que están en proceso de realización y las que no se han efectuado.
- Conocer el tipo de dificultades encontradas para materializar cada actuación.
- Proponer nuevas medidas y acciones que se ajusten a las necesidades de la Institución en ese momento para así corregir las desigualdades que se hayan observado.
- Recoger quejas, necesidades y sugerencias de los trabajadores y trabajadoras para analizar y establecer una propuesta de soluciones concretas.
- Elaborar **informes anuales** sobre la marcha de la aplicación del Plan de Igualdad.
- Promover o poner en marcha el proceso de **evaluación final** de cara a la elaboración del siguiente Plan de Igualdad de Proyecto Hombre Canarias.

Este órgano deberá reunirse de forma ordinaria al menos una vez al trimestre y siempre que sea solicitado de manera formal por una de las partes y en aquellos casos que la propia normativa o protocolos del centro lo determinen.

B. Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

La Comisión de Igualdad contará con el siguiente **procedimiento de modificación y resolución de** aquellas **discrepancias** que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión durante la aplicación del Plan.

Las discrepancias, solicitudes o propuestas de modificación de este plan de igualdad, cualesquiera que sean, deberán ser presentadas y tratadas dentro de la Comisión de Igualdad y, una vez analizadas, deberán ser aprobadas mediante acuerdo expreso

entre las partes (organización – representación social) que la conforman, siendo necesaria la mayoría en cada una de ellas.

Si permanece la discrepancia se podrá acudir a los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

VIII. FIRMA Y ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN

Este Plan entrará en vigor desde el día después de su aprobación en Comisión Negociadora, el 1 de febrero de 2024 (acta disponible en ANEXOS).

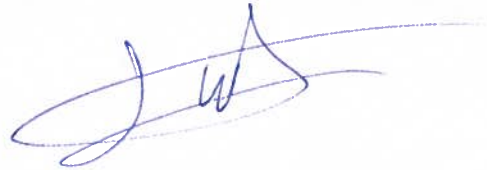
Y para que así conste a los efectos oportunos, la Comisión Negociadora firma este *I Plan de Igualdad de Proyecto Hombre Canarias* en Santa Cruz de Tenerife, a 1 de febrero de 2024.

En representación de la organización



Ana Julia Marrero Prados, con DNI 43794036-N

En representación del personal laboral



Francisco Alexis García, 43785719-K

IX. ANEXOS

A. Anexo I

Acta de aprobación del Plan de Igualdad firmada.

B. Anexo II

Acta de constitución de la Comisión de Igualdad y Seguimiento firmada.