



fundación  
*reinicias*

Ayuda al Desarrollo Integral de la Adolescencia y su Entorno

**PLAN DE IGUALDAD  
2022-2025**

## INTRODUCCIÓN:

Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las empresas. El plan de igualdad se estructura tras la realización previa de un diagnóstico, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, y elaborado en la comisión negociadora de dicho plan de igualdad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, redujo de 250 a 50 el número necesario de personas en plantilla para que fuera obligatoria la aplicación y elaboración de un plan de igualdad. Esta novedad se ha ido integrando de forma progresiva:

- Desde el pasado 7 de marzo de 2020, lo deben tener todas las empresas con más de 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2021, deberán tenerlo todas las empresas con más de 100 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tenerlo todas las empresas de 50 a 100 personas en plantilla.

Los planes de igualdad obligatorios por el número de personas en plantilla deberán ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras. Así lo establece el reglamento aprobado a través del Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre, que entra en vigor el 14 de enero de 2021.

El plan de igualdad sigue siendo obligatorio:

- Cuando lo establezca el convenio colectivo de aplicación, independientemente del número de personas en plantilla, en los términos previstos en el convenio colectivo.
- Cuando lo acuerde la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan. Será previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, en los términos que fije el indicado acuerdo.

En los planes de igualdad obligatorios porque lo establezca el convenio colectivo o el acuerdo sancionador, se aplicará el Reglamento aprobado a través del Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre, salvo en aquello que expresamente diga el convenio o el acuerdo que no se aplica el Reglamento.

En la Fundación Reinicias para la Ayuda al Desarrollo Integral de la Adolescencia y su Entorno es una medida de Responsabilidad de la entidad, ya que por ley no estamos obligados a elaborar ni implantar un plan de igualdad ya que contamos con menos empleados que los mínimos que establece la Ley pero sí que existe la voluntad por parte del Patronato de la Fundación Reinicias el instaurar dicho plan de forma voluntaria.

Todo el patronato está formado por mujeres, hay una presidenta, vicepresidenta y secretaria tomando como valores fundamentales la igualdad y el respeto. La aplicación de esta ley hace constancia del rumbo que está tomando la Entidad en cuanto a medidas de igualdad, y si así se verá reflejada en las políticas de empresa. Una de las políticas de calidad debería ser el cuidar las prácticas no discriminatorias y establecer prácticas normalizadas de prevención de la discriminación. El adoptar medidas de igualdad producirá un mejor clima laboral y esto a su vez genera una mayor productividad. Las políticas de igualdad llevadas a los Recursos Humanos también optimizan éstos, ya que garantiza la igualdad de trato y de oportunidades entre todo el personal, tanto a nivel de selección de personal, formación, contratación, promoción, evaluación del desempeño, etc...haciendo más rentable los recursos humanos disponibles en la Entidad. En cuanto al beneficio externo, es que dar publicidad del Plan de Igualdad y de sus medidas dará como resultado una imagen externa positiva y mayor reconocimiento público de la Entidad

En la Fundación Reinicias estamos comprometidos a poner en marcha todas las medidas de igualdad y tener un documento donde queden descritas todas, que le dé cabida y demuestre que el principio de igualdad está fomentado y se trabaja en la realidad del día a día, es lo que ha hecho que permanezca como invisible ante las Administraciones y otras Entidades. El fin último de este Plan de Igualdad es el de hacer visible el trabajo igualitario y corresponsable que se hace y establecer una sistematicidad en su evaluación para hacer esfuerzos en los puntos débiles que podamos encontrar.

Desde la Fundación Reinicias pretendemos alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la entidad tal y como se refleja en el Plan de acción diseñado. Entendemos el Plan de Igualdad como el marco donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

Los **OBJETIVOS ESPECÍFICOS del plan de Igualdad de la Fundación Reinicias, son:**

1. Implantar la formación en igualdad para todo el personal y las personas usuarias de los distintos servicios, promoviendo a concienciar y difundir la igualdad y la no discriminación entre todos los agentes que participan en la Fundación.
2. Implantar el uso de la comunicación no sexista en la Fundación.
3. Revisar y adaptar todos los procedimientos y políticas al principio de igualdad.
4. Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.
5. Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
6. Fomentar el buen trato entre las mujeres y los hombres que integren la entidad así como las personas usuarias que sean beneficiarias de los servicios y tratamientos de la Fundación.

### **DESTINATARIOS**

El Plan de Igualdad está destinado a la plantilla de la entidad, todas las personas que contraigan una relación contractual con Fundación Reinicias en calidad de personas trabajadoras. También personas voluntarias y personas usuarias de los servicios de la Fundación.

### **VIGENCIA**

La vigencia del Plan de Igualdad de la Fundación Reinicias es indefinida debido a que forma parte de los valores y cultura de la Fundación. Será revisable cada 4 años.

### **CARACTERÍSTICAS**

El Plan de Igualdad se elabora como el resultado de la política y del Plan Estratégico de la Fundación Reinicias. Nuestra misión, visión y valores están relacionados con los principios de igualdad y de no discriminación. Dentro de nuestra Misión, el objetivo es prevenir, o contribuir a superar las consecuencias de exclusión social. Fomentar la igualdad es una medida de superación de exclusión. En la visión se refleja que es una organización en constante esfuerzo por adaptar sus equipos, recursos e intervenciones a los cambios y necesidades que van experimentando los colectivos sociales con los que trabaja, así como a las exigencias de transparencia, calidad y mejora continua. Trabajar con un Plan de igualdad establece medidas que ponen de manifiesto la transparencia, calidad y mejora. Uno de los principales valores que promueve la Fundación Reinicias es el trato igualitario, en oportunidades y exigencias, con hombres y con mujeres, asumiendo las diferencias de género, pero apostando por la superación de todo tipo de desigualdades.

Las características del Plan de Igualdad de la Fundación Reinicias son:

1. Es evaluable: es un plan con indicadores que evaluarán el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos del Plan.
  2. La población objetivo es colectiva y general: no sólo está orientada a las mujeres, sino que está enfocada a la totalidad del personal, personas usuarias y personas voluntarias.
  3. Es a nivel transversal: la perspectiva de género se introduce a todos los niveles de gestión de la Entidad.
  4. Es compromiso del Patronato garantizar la participación de todo el personal, personas voluntarias y personas usuarias, y la implantación y seguimiento del Plan.
  5. Está relacionado con el Plan Estratégico, la misión, visión y valores y política de calidad de la Entidad y con el Plan de Conciliación.
  6. Es un documento vivo sujeto a mejoras, cambios y seguimiento de las medidas.
  7. Es una medida de Responsabilidad Social.
  8. Es un documento que fomenta la cultura de igualdad y no discriminación.
- Es transversal: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la Fundación en todas sus políticas y niveles.
  - Es evaluable: el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
  - Es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla y no sólo para las mujeres

## **PLAN DE ACCIÓN**

El diagnóstico de la situación actual de la Fundación Reinicias en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres nos plantea un reto a futuro para seguir avanzando en la igualdad, siendo el Plan de acción la hoja de ruta para este cambio. El Plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la Fundación Reinicias se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada, así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento. En él se proponen medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres especialmente en lo que afecta a:

- La participación de las mujeres de la entidad en la toma de decisiones estratégicas a través del acceso a puestos u órganos de decisión. El patronato esta formado íntegramente por mujeres.
- La promoción de las mujeres dentro de la Fundación.
- Generalización en el uso del lenguaje no sexista.
- La transversalización de la perspectiva de género y con ello la igualdad en los programas de intervención con familias / público objetivo.

## **ACTUACIONES:**

### **1. Incorporación de la perspectiva de género y garantizar la igualdad de oportunidades en el funcionamiento ordinario de la vida de la organización.**

- **Ámbito de actuación:** Incorporación de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en el funcionamiento ordinario de la entidad.
- **Objetivo estratégico:** Incorporar la perspectiva de género y garantizar la igualdad de oportunidades en el funcionamiento ordinario de la vida de la organización.

En los procesos de elección de cargos de los diferentes órganos directivos de la Fundación no hay ningún tipo de limitación por cuestión de género y, de hecho, su órgano de mayor responsabilidad y representatividad son todo mujeres. En los procesos de selección de personal y de promoción en los puestos, no existen referencias ni exigencias que pueda entenderse que priorizan a uno de los géneros para ocupar los puestos. La perspectiva de género es motivo de abordaje y está incorporado en todos los procesos de tratamiento individualizado, especialmente en aquellos en los que identificamos que están presentes algunos factores como antecedentes de violencia verbal o física, déficit en las interacciones con el otro género, actitudes prejuiciosas, ...etc. Igualmente se ha incorporado la perspectiva de género como medida de formación y de estudio para todas las personas empleadas de la entidad.

## **MEDIDAS A IMPLANTAR**

1. Garantizar la paridad en el organigrama de la Fundación.
2. Elaboración de un documento que sirva de referencia para la incorporación de la perspectiva de género en todos los programas.
3. Dedicar las medidas, personas, y recursos necesarios para hacer efectiva la puesta en marcha el Plan de Igualdad.
4. Difundir este Plan tanto entre los agentes de la Fundación como mediante nuestros dispositivos de comunicación externa para darlo a conocer y contribuir a la sensibilización pública en esta materia.

## **INDICADORES**

- Número de mujeres y hombres que ocupan los cargos organizativos y técnicos, personas voluntarias como empleadas.
- Desde el 1 de enero de 2022 este documento sea aplicable en todos los programas.
- Número de horas y personas que se ocupan de aplicar las medidas de implantación del Plan, así como la valoración de los recursos económicos empleados.
- Número de medios por los que se difunde el Plan de Igualdad y valoración del impacto, entendiendo por este las personas a las que afecta y llega esta información.

### **2. Incorporación de la perspectiva de género y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los programas de intervención, prevención e incorporación social, e investigación a través de:**

- Enfoque de género y uso de lenguaje inclusivo en la documentación, materiales y desarrollo del programa.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al programa terapéutico.

- El equipo técnico es consciente de la dificultad de reconocimiento de esta problemática sobre todo en mujeres y de las dificultades de acceso a tratamiento que se encuentran, por lo que se favorece su participación.
- Priorización de la atención a mujeres que soliciten tratamiento.
- El programa de intervención favorece la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de violencia y/o discriminación de género durante todo el proceso.
- Contenido transversal sobre igualdad entre géneros.
- Contenido específico incluido en las acciones sobre igualdad, prácticas no discriminatorias, lenguaje inclusivo.
- Evitar la estigmatización asociada al binomio: mujer-adicción.
- Profesionales formados en perspectiva de género y políticas inclusivas y de igualdad.
- Atención especial a situaciones de: víctimas de malos tratos, violencia de género, abusos sexuales u otros procesos traumáticos.
- Protocolo de actuación en el caso de detección de casos de violencia o discriminación por razón de género.
- Coordinación con recursos profesionales especializados.
- Desarrollo del programa específico de prevención de violencia de género en Centros de la entidad.
- Difusión e información de acciones de promoción de conductas igualitarias entre participantes en el programa.

#### MEDIDAS A IMPLANTAR:

- + Participación: fomentaremos la participación de las usuarias adolescentes en actividades tradicionalmente identificadas como masculinas y de los usuarios en actividades tradicionalmente identificadas como femeninas.
- + Igualdad: en los grupos se trabajarán aspectos género relacionados con el contenido tratado.
- + Equidad: incidiremos en aspectos que repercuten en la desigualdad de oportunidades tales como en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares que dificultan la igualdad de acceso a los recursos y peores condiciones sociales y laborales.
- + Coeducación: además de la utilización del lenguaje inclusivo, orientaremos nuestra intervención hacia un currículum igualitario carente de prejuicios sobre las aptitudes y capacidades de los/as adolescentes y jóvenes.
- + Sensibilización: celebración del Día de la Mujer, incidiendo en la desigualdad de oportunidades.
- + Detección y derivación: En el caso de observar casos de discriminación o violencia de género, se realizará un seguimiento específico para derivar a otro de los programas de la Fundación.
- + Otros:
  - Análisis previo de la problemática de género asociada a cada colectivo de riesgo o situación de exclusión social.
  - Diseño de acciones específicas para la incidencia en la problemática de género.

- Diseño de acciones transversales con incidencia en la problemática de género.
- Diferenciación por género de todos los registros y análisis realizados en el proyecto.
- Diferenciación por género de indicadores y resultados.
- Identificación y difusión de buenas prácticas inclusivas de género.

### **3. Uso no discriminatorio en el lenguaje y comunicación corporativa.**

Ámbito de actuación: uso no discriminatorio en el lenguaje y la comunicación corporativa  
Objetivo: implantar el uso del lenguaje, imágenes y contenidos no sexistas en toda la Fundación.

#### MEDIDAS A IMPLANTAR

1. Revisar el uso del lenguaje oral y escrito en todos los documentos, de los procesos de selección y en las descripciones de puestos de trabajo.
2. Revisar el uso de las imágenes en página web, folletos, y otros documentos, para garantizar el uso igualitario de hombres y mujeres suprimiendo imágenes estereotipadas.
3. Elaborar un protocolo de los criterios de comunicación escrita y oral no sexista y difundirlo a toda la Fundación.

#### INDICADORES

- Utilización no sexista del lenguaje oral y escrito en los procesos de selección de personal y en la descripción de puestos de trabajo
- Visibilidad de las mujeres en los instrumentos de comunicación de la Entidad (web, intranet, etc...).
- Existencia de un protocolo que establece los criterios de comunicación escrita y oral no sexista.

### **4. Revisar y adaptar todos los procedimientos y políticas al principio de igualdad.**

Ámbito de actuación: revisión y adaptación de los procesos y políticas al principio de igualdad.

Objetivo: Realizar una revisión de todos los documentos (Mapa de procesos, reglamentos de centro, Programas de intervención, etc.) para garantizar la incorporación de la perspectiva de género a los mismos.

Se han realizado varios cursos y medidas formativas y se ha realizado un análisis y diagnóstico de la situación de la perspectiva de género en nuestra entidad. La perspectiva de género está incorporada a la vida y funcionamiento ordinario de la Fundación, si bien no de manera sistemática, de ahí que no haya sesgo en los puestos de trabajo, ni diferencias salariales, y de hecho se trabaja en condiciones de equidad.

#### MEDIDAS A IMPLANTAR:

1. Diseño de indicadores con los que evaluar la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes documentos de la Fundación.



2. Nombramiento de una persona de la Fundación que se encargue de supervisar la incorporación del género en los documentos y programas.
3. Incorporar la perspectiva de género como una actividad dotada con los recursos humanos y económicos necesarios.
4. Incorporar la perspectiva de género, como contenido transversal en todos los procesos formativos.

#### INDICADORES

- Revisión de documentos y programas con el fin de evaluar la incorporación de género.
- El patronato realice el nombramiento de la persona responsable y se dé a conocer a todos los atentes de la Fundación.
- La memoria económica anual, proyectos, memoria de actividades, etc. incluyen la valoración económica y registros de la efectiva incorporación de la perspectiva de género.
- Los programas formativos contemplen la perspectiva de género como contenido transversal.

#### PLAN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

El cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad depende de la evaluación y seguimiento que realizará el responsable de igualdad y el patronato de la Fundación Reinicias. La consecución de los objetivos se realizará de acuerdo con los indicadores contemplados en cada uno de estos.



Granada, 1 de enero de 2022.  
Paloma García García.