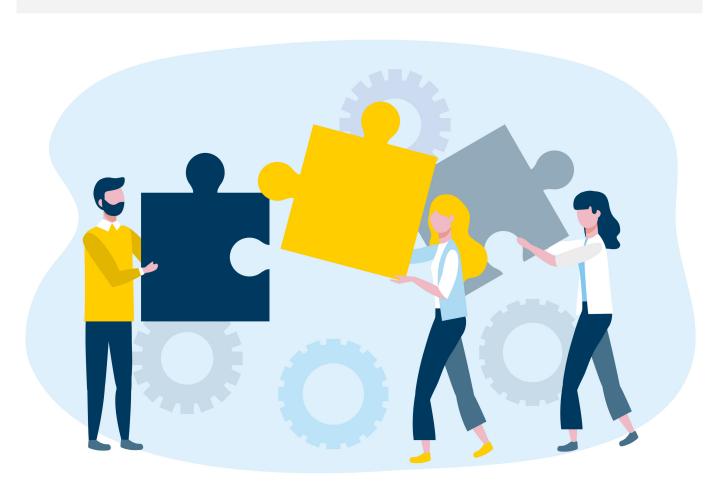
FUNDACIÓN PRODE

PLAN DE IGUALDAD





ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN	3
2.COMPROMISO DE LA ENTIDAD	8
3.DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE MUJERE	SY
HOMBRES: PRINCIPALES CONCLUSIONES	9
3.1 Análisis de puntos fuertes y débiles	10
3.2 Propuestas de mejora, tras diagnóstico	12
4.OBJETIVOS DEL PLAN	13
4.1 Objetivo general	13
4.2 Objetivos específicos	13
5.OBJETIVOS Y ACCIONES SEGÚN EJES	14
6.CRONOGRAMA	23
7.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	25
ANEXO I: Glosario de términos y conceptos para	
comprender el contenido del Plan de Igualdad	28

1 INTRODUCCIÓN

El despliegue de políticas proclives hacia la igualdad de género ha tenido un desarrollo sustancial en las últimas décadas, con logros destacables en relación a la consolidación de derechos civiles, políticos y sociales de la mujer. Los medios para instrumentalizar este avance en materia de igualdad se han diversificado, desde la elaboración de planes, la promulgación de leyes, la constitución de unidades de género o la elaboración planes de acción dentro de las empresas y entes de corte diverso.

Todo ello está sumando en la dirección adecuada. No obstante, todavía queda mucho camino por recorrer y PRODE es consciente y sensible hacia esta compleja situación. Es por ello que, desde hace más de una década, se viene prestando atención en el contexto de esta Entidad a una serie de parámetros con el objeto de incidir en la equiparación de géneros para con la igualdad de oportunidades, estableciendo propuestas de intervención en el marco de sucesivos Planes de acción igualitaria.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Este IV Plan de Igualdad de PRODE está justificado en el cumplimiento de diferentes disposiciones legales, entre las que destacan la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La primera, establece en su artículo 5: "El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas". La segunda, determina en su artículo 23.6 que, "Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres".

Los planes de igualdad son, según se definen en el artículo 46 de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, "un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución".

El proceso seguido para la elaboración de este IV Plan de Igualdad ha partido de la valoración del anterior plan y de un diagnóstico de situación, que han proporcionado una valiosa información de cara a la elaboración de un primer borrador en el seno de un Comité formado por profesionales nombrados en base a su experiencia y conocimiento en esta materia.

Este plan nace con vocación de colaboración y cooperación entre las áreas de esta Organización, donde los/as representantes del personal trabajador han tenido un peso muy relevante. Entendiendo que la perspectiva de género implica un modelo de análisis e interpretación de la realidad, el trabajo desarrollado en la elaboración de este Plan se ha tenido presentes las diferentes y desiguales posiciones de las mujeres y de los hombres en la sociedad, identificando sus causas, los factores y mecanismos que la mantienen, así como las consecuencias de la situación. De esta identificación surgen las pautas para la acción y los criterios a seguir en las intervenciones que han de contribuir a superar las posibles situaciones de desigualdad.

Este concepto parte de la utilización de la idea de *género* como categoría de análisis. El género encierra en su significado la descripción y explicación de los diferentes comportamientos, actitudes y valores de hombres y mujeres como producto de una construcción histórica y cultural. En consecuencia, cualquier medida que se diseñe en la línea de este Plan ha de comprender y tomar como base todas estas nociones.

El periodo de vigencia de este IV Plan se extenderá a término en el ejercicio 2024. Como punto de partida, PRODE cuenta con elementos clave que han de tener una especial consideración para integrar la igualdad de oportunidades, pudiendo condicionar de forma significativa el despliegue de este Plan.

Con el objeto de velar por la igualdad de oportunidades dentro de PRODE es imprescindible la continuidad del órgano constituido en el marco del anterior plan de igualdad, el Comité Permanente de Igualdad, cuyas competencias se detallan a continuación, más allá de la elaboración del propio Plan:

- La elaboración del diagnóstico previo a cada Plan de Igualdad.
- Constatar el grado de participación de la plantilla en la elaboración y aplicación del Plan.
- Impulsar la difusión, conocimiento e implantación del Plan de Igualdad dentro de la empresa, así como recoger y evaluar sugerencias sobre el mismo.
- Informar a la plantilla sobre los distintos pasos dados para la elaboración del Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar una política de igualdad en la empresa y la necesidad de su colaboración activa el desarrollo del a misma y la implantación del Plan.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y de las acciones previstas en el mismo.
- Constatar el cumplimiento del calendario de actuaciones previsto.
- Recopilar y conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el Plan de Igualdad como instrumentos de recogida de información.
- Reaccionar con nuevas acciones ante contingencias no previstas durante la aplicación del Plan.
- Conocer, supervisar y gestionar los posibles casos de desigualdad que se denuncien.
- Conocer y supervisar los posibles casos que por acoso o por acoso sexual que se puedan producir y las respuestas o acciones emprendidas.
- Mantener contacto permanente con la administración para la obtención y mantenimiento del distintivo de igualdad.

Por último, el IV Plan de Igualdad de PRODE se haya estructurado en torno a seis ejes temáticos desde donde se integran e instrumentalizan las diferentes acciones propuestas para la consecución de los propósitos del mismo, estos ejes son los siguientes:

- Eje 1: Cultura empresarial y compromiso con la igualdad
- Eje 2: Reclutamiento, selección, contratación y retribución.
- Eje 3: Desarrollo y promoción personales.
- Eje 4: Comunicación, imagen y lenguaje no sexista.
- Eje 5: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Eje 6: Prevención y actuación frente al acoso sexual.

2 COMPROMISO DE LA ENTIDAD

Fundación PRODE, a través de su presidente, hace explícito el compromiso de impulsar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y ser proactivos en la consecución del mismo, activando para ello todos los instrumentos que sean necesarios y pertinentes. A continuación se muestra el documento que detalla dicho compromiso:



DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES: PRINCIPALES CONCLUSIONES

Con carácter previo a la elaboración del IV Plan de Igualdad de la Entidad se elabora un diagnóstico exhaustivo, en el que se han tenido en cuenta los datos aportados por los departamentos de Capital Humano y de Calidad, relativos al ejercicio 2018. A la hora de llevar a cabo este diagnóstico se ha contemplado la regulación que sobre esta materia se establece en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en cuyo artículo 1.1, dispone que el proceso de diagnosis ha de abordar las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Finalmente, el diagnóstico se ha realizado utilizando técnicas de investigación social de corte cuantitativo y cualitativo, contando con la plantilla y representación de las personas trabajadoras. A continuación, se ofrece, a modo de síntesis, las principales conclusiones en base a "puntos fuertes" y "puntos débiles" sobre los que se ha cimentado la realización del Plan de Igualdad.

ANÁLISIS DE PUNTOS FUERTES Y DÉBILES

DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LA ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

PUNTOS FUERTES

- Un 57% de la plantilla son mujeres frente a un 43% de hombres, estando ambos porcentajes bastante igualados.
- Lo mismo ocurre en el caso de trabajadores/as con discapacidad, en donde un 47 % son mujeres y un 53 % son hombres, estando muy igualados ambos porcentajes.
- Fundación PRODE ofrece oportunidades de inserción para colectivos de menor empleabilidad.

PUNTOS DÉBILES

- Las mujeres se ocupan en mayor porcentaje en tareas de cuidadoras y los hombres tareas típicamente masculinas (segregación horizontal) aunque esta proporción ha disminuido en los últimos años.
- Existen áreas de la entidad en las que la subrepresentación de la mujer sigue estando muy patente, por ej. Mantenimiento, transporte, etc.

DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN FUNCIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES

PUNTOS FUERTES

- Estabilidad laboral de la plantilla de la entidad.
- Posibilidades de promoción interna.
- Importante promoción de la mujer en puestos de responsabilidad y toma de decisiones.
- Alto porcentaje de puestos técnicos y de responsabilidad ocupados por mujeres.

PUNTOS DÉBILES

- Se observan diferencias en la composición de las categorías operarios y atención directa, siendo más numerosos los hombres en la primera y las mujeres en el caso de la segunda.
- La política establecida de turnos de trabajo condiciona la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Acciones de Planes Anteriores que aún no se han abordado.

PARTICIPACIÓN DE LA PLANTILLA EN LAS PRÁCTICAS DE RRHH

PUNTOS FUERTES

- Existen criterios objetivos, medibles que articulan las promociones internas.
- Las medidas fuera de convenio adoptadas por la empresa en pos de la mejora de la conciliación de la vida personal y laboral, han tenido una importante aceptación y muchos trabajadores/as tanto hombres como mujeres hacen uso de ellas.
- La entidad da opción de formarse a toda la plantilla con un número importante de horas y temáticas variadas.
- Se respetan los convenios colectivos vigentes.
 Existen mejoras sobre los convenios, fijadas de forma unilateral por parte de la empresa.
- La percepción mayoritaria, medida con el cuestionario entregado por los trabajadores/as, es que existe igualdad de oportunidades en la empresa.

PUNTOS DÉBILES

- Estos criterios no son conocidos por los trabajadores/as.
- Un porcentaje muy pequeño de trabajadores y trabajadoras hacen uso de las medidas de conciliación contempladas en el convenio como son reducciones de jornada, excedencias...

 Muy pocos hombres solicitan la paternidad y permisos por acompañamiento médico de familiar.
- La empresa no ofrece formación a la plantilla que facilite la promoción interna.
- No existe un procedimiento de prevención, detección y gestión de posibles reclamaciones sobre acoso en el trabajo.

PROPUESTAS DE MEJORA TRAS DIAGNÓSTICO

Previas al inicio de la elaboración del Plan de Igualdad:

- Creación de un espacio en la nube que permita tener acceso al Plan de Igualdad y a contenidos de interés que el Comité permanente considere.
- Creación de un mecanismo que permita poder denunciar posibles situaciones de desigualdad en la empresa.

En relación a la composición de la plantilla:

- Facilitar el acceso de las mujeres a puestos tradicionalmente considerados de hombres.
- Realizar por parte de la empresa una auditoria salarial anual.
- En relación a la distribución de mujeres y hombres en función de las condiciones laborales:
- Mejorar las condiciones de trabajo en turnos rotativos para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

En relación a la Participación de la plantilla en las prácticas de RRHH:

- Difusión del Plan de Promoción Interna.
- Formación en Igualdad de Oportunidades a todo el personal de la entidad,
 especialmente al comité de Área Conjunto.
- Uso de lenguaje e imágenes no sexistas en cualquier edición que desarrolle la entidad.(documentación, web, Info XXI).
- Elaboración y difusión para toda la plantilla de un protocolo de prevención del acoso que establezca los mecanismos de denuncia, actuación y sanción, haciendo especial hincapié en el de carácter sexual.

4 OBJETIVOS DEL PLAN

El compromiso de la Entidad con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se plasma en la formulación de los siguientes objetivos, siendo el objetivo general integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizativa de la empresa, así como en la gestión de los recursos humanos.

OBJETIVO GENERAL

Proseguir con el compromiso que PRODE ha adquirido en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afianzando en el funcionamiento interno de la Organización los principios, valores y políticas de igualdad que aplica en su actividad cotidiana.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la integración de la Igualdad de Oportunidades en la gestión empresarial y en la cultura de la Organización como valor central y estratégico de la misma.
- Facilitar la formación en igualdad a trabajadores y trabajadoras.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, promoción, formación y el desarrollo de la carrera profesional.
- Desarrollar una comunicación escrita, oral, iconográfica y digital incluyente contribuyendo a la eliminación de estereotipos de género.
- Desarrollar acciones que faciliten la conciliación la vida familiar, personal y laboral.
- Prevenir y sancionar situaciones de acoso dentro de la Entidad, prestando especial atención a las de índole sexual o por razón de sexo.
- Garantizar un entorno libre de sexismo y de discriminación directa e indirecta.

5 OBJETIVOS Y ACCIONES SEGÚN EJES

EJE 1 CULTURA EMPRESARIAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Objetivos

- Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades.
- Promover y facilitar la formación en contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades.
- Garantizara que en todos los documentos y actuaciones que se lleven a cabo en la Entidad contemplen la perspectiva de género.

Acción 1: Campaña de información a toda la plantilla sobre el Plan de Igualdad

Descripción

Se difundirá a través de los canales habituales de comunicación en la empresa, en lectura fácil (correo electrónico, tablones de anuncios, web, Facebook, Twitter, publicaciones, boletín INFO XXI) la existencia y puesta en marcha del Plan de Igualdad. Dicha información hará referencia al compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, el proceso de elaboración del Plan de Igualdad, los principales resultados del diagnóstico de igualdad realizado, las acciones y medidas previstas en el Plan.

Responsables

Responsable de Comunicación.

Indicadores

- N° de medios dispuestos por la Entidad para la difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades. (Comunicación Interna y Externa).
- N° de trabajadores/as a los que le ha llegado información sobre el Plan de Igualdad de Oportunidades.

Temporalización

- Segundo, tercero y cuarto trimestre de 2019.
- Primer trimestre de cada uno de los años en los que está vigente el Plan de Igualdad.

Acción 2: "Igualdad en la red'

Descripción

- Acción 2.1: Se abrirá un espacio en el Portal de Profesionales y en la web de la Entidad en el cual se podrá acceder a contenidos relacionados con el Plan de Igualdad. Asimismo, se incluirá un apartado destinado a videos, documentación varia, etc., con el objeto de fomentar la sensibilización hacia la igualdad de oportunidades.
- **Acción 2.2:** Las novedades y actuaciones a desarrollar relacionadas con el Plan de Igualdad se darán a conocer a través de Twitter, Facebook y página web, etc.

Responsables

Acción 2.1: Responsable de Sistemas, Nuevas Tecnologías y Comité Permanente de Igualdad.

Acción: 2.2: Responsable de Comunicación.

Indicadores

- N° de medios tics empleados.
- Nº de documentos facilitados para su consulta.
- Nº de mensajes enviados.

Temporalización

Acción 1: Segundo semestre de 2019.

Acción 2: Desde el segundo trimestre de 2019 hasta la finalización del Plan.



Acción 3: Promover y facilitar la formación en Igualdad de Oportunidades a toda la Entidad.

Descripción

La Entidad promoverá diferentes acciones formativas sobre igualdad de oportunidades que irán dirigidas a toda la Entidad. Estas acciones se realizarán en pequeños grupos, facilitando el acceso del mayor número posible de trabajadores/as, y serán desarrolladas por profesionales expertos/as. Cobra especial interés la formación de las personas integrantes del Comité de Áreas Conjunto, quiénes serán los responsables de transmitir al resto de profesionales los contenidos en esta materia.

Acción 3.1: Se realizará una acción formativa dirigida al Comité de Área Conjunto, cuyos miembros se responsabilizarán de transmitir los contenidos a sus respectivos equipos. Esta formación abordará los siguientes contenidos:

- Igualdad de oportunidades y discriminación por razón de sexo.
- Diferencias de mujeres y hombres en la participación social, política y económica.
- Beneficios de la igualdad de oportunidades en las empresas.
- Impacto de género de las políticas y prácticas de la gestión de personas.
- Herramientas para incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión de personal.
- Diagnóstico y Plan de Igualdad.
- Igualdad de Oportunidades en la empresa PRODE.

Responsables

Departamento de Formación y Comité Permanente de Igualdad.

Indicadores

- ¿Se ha desarrollado la acción formativa? (Sí/No).
- N° de personas que acceden a la formación.
- Nº de profesionales que han accedido a contenidos derivados de la formación, a través de las reuniones mensuales de equipo en cada centro o servicio.

Temporalización

Cuarto trimestre de 2019 y primer semestre de 2020.

EJE 2 RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y RETRIBUCIÓN

Objetivo

Establecer los mecanismos necesarios para velar y, en su caso, eliminar cualquier barrera que pueda generar desigualdades en el acceso o las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores.

Acción 1: Los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación han de contemplar criterios de perspectiva de género e igualdad de oportunidades.

Descripción

Los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación de personal serán revisados acorde a los criterios de perspectiva de género e igualdad de oportunidades abordados en el proceso de formación previo, teniendo especialmente en cuenta en la designación de mujeres y hombres para ocupar puestos de trabajo, en los que tiene menor presencia.

Responsables

Departamento de Capital Humano.

Indicadores

• Los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación de personal, ¿han sido revisados y respetan los criterios de perspectiva de género? (Sí/No).

Temporalización

Primer semestre de 2020.

Acción 2: Creación de un Observatorio permanente de Igualdad de Género.

Descripción

Se mantiene el Observatorio permanente creado en el anterior plan como instrumento necesario para la detección, información y diagnosis y su funcionamiento se apoyará en las nuevas herramientas y aplicaciones informáticas puesta en marcha en la Entidad.

Responsables	Departamento de Sistemas y Comité Permanente de Igualdad

Indicadores Número de demandas y propuestas de acción elevadas al Observatorio.

Temporalización Cuarto trimestre de 2019 hasta la finalización del Plan.

EJE 3 DESARROLLO Y PROMOCIÓN PERSONAL

Objetivos

- Favorecer la presencia de mujeres y hombres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representadas.
- Potenciar la igualdad de oportunidades a través de los criterios de promoción interna de la Organización.

Acción 1: Contemplar entre los criterios de promoción interna de la Organización, la perspectiva de género e igualdad de oportunidades.

Descripción

En todo el proceso de promoción se contemplará la subrepresentación de género respecto a cada puesto de trabajo, conformándose en un criterio a tener presente en dicho proceso para la designación entre los candidatos y candidatas que opten a un determinado puesto de trabajo.

Responsables

Departamento de Capital Humano.

Indicadores

• Número de trabajadores y trabajadoras que han promocionado durante la vigencia de este Plan.

Temporalización

Primer semestre de 2020.

EJE 4 COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo

• Desarrollar un estilo de comunicación interna y externa que contribuya a generar comunicación inclusiva.

Acción 1: Toda acción de comunicación desplegada por la Entidad cuidará el uso de un lenguaje respetuoso con la perspectiva de género.

Descripción

La Organización velará y tendrá especial cuidado para que todas las acciones de comunicación que se generen contemplen la perspectiva de género.

Responsables

Departamentos de Comunicación y de Calidad.

Indicadores

• Número de demandas elevadas al Comité Permanente de Igualdad en relación a un uso inadecuado del lenguaje.

Temporalización

A partir de enero de 2020 y hasta la finalización de la vigencia del Plan.

Acción 2: Poner a disposición e informar de la posibilidad de uso de los buzones para la denuncia de uso de lenguaje sexista.

Descripción

Se habilitarán un nuevo buzón en Portal del Profesionales que junto con los buzones de sugerencias y reclamaciones (ya existentes) conforman los mecanismos disponibles para las posibles denuncias al respecto. Para informar a todo el personal trabajador de la Organización se utilizará el boletín mensual Info XXI.

Responsables

Comité Permanente de Igualdad.

Indicadores

• ¿Se han realizado acciones de información al personal trabajador en relación al uso de los dos tipos de buzones? (Sí/No).

Temporalización

A partir del 2°semestre de 2019 hasta la finalización de la vigencia del Plan.

Acción 3: Formación e información para el empleo de un lenguaje no sexista.

Descripción

Acción 3.1: Se promoverá una acción formativa en relación al uso adecuado del lenguaje para favorecer una igualdad de trato dentro de la Organización. Los beneficiarios/as de esta acción será el personal vinculado al Comité Permanente de Igualdad, Departamento de Comunicación, Consejo de redacción del Info XXI, Departamento de Calidad y otras personas que estime la Organización.

Acción 3.2: Difusión de Manual de comunicación y uso de lenguaje no sexista entre todo el personal trabajador de la Organización que tiene alguna responsabilidad en la comunicación o la edición de documentos.

Responsables

Acción 3.1: Departamento de Formación.

Acción 3.2: Departamento de Comunicación.

Indicadores

- ¿Se ha realizado la acción formativa para el uso no sexista del lenguaje? (Sí/No).
- Número de departamentos o unidades de gestión participantes en la acción formativa.
- Número de profesionales que han recibido el manual de comunicación y uso de lenguaje no sexista.

Temporalización

Acción 3.1: Cuarto trimestre de 2019 y primer trimestre de 2020.

Acción 3.2: Segundo trimestre 2020.

EJE 5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivos

- Informar a las trabajadoras y trabajadores sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Informar a las trabajadoras y trabajadores que presenten necesidades de conciliación, de las medidas contempladas en el convenio o establecidas por la empresa, a las que pueden tener acceso.

Acción 1: Difundir todas las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Descripción

Con objeto de dar difusión a las medidas de conciliación familiar y laboral contempladas en el convenio y las establecidas específicamente por la propia Organización, el departamento de Capital Humano redactará un resumen de las mismas y será difundido a través del Portal de Profesionales y el conjunto de medios de difusión de los que dispone la Organización.

Responsables

Departamentos de Capital Humano y de Comunicación.

Indicadores

• ¿Se ha realizado el compendio de las medidas de conciliación y han sido difundido a través del Portal de Profesionales? (Sí/No).

Temporalización

Primer semestre de 2021.

Acción 2: Realización de un Registro de trabajadores/as que disfrutan de medidas de conciliación.

Descripción

Realización de un registro que contenga información acerca de las personas que disfrutan medidas de conciliación dentro de la Organización y las medidas concretas.

Responsables

Departamentos de Capital Humano y de Comunicación.

Indicadores

• ¿Se ha realizado el compendio de las medidas de conciliación y han sido difundido a través del Portal de Profesionales? (Sí/No).

Temporalización

Primer semestre de 2021.

EJE 6 PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL

Objetivos

• Elaborar un protocolo de actuación que dé respuesta a las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Acción 1: Elaborar un Protocolo de abordaje frente a posibles situaciones de acoso que establezca los mecanismos de denuncia, actuación y sanción.

Descripción

La Entidad va a elaborar un protocolo de actuación en esta materia para abordar los posibles casos de acoso que por razón de género o de índole sexual se pudieran producir en su contexto. Este protocolo ha de contener entre otros aspectos los siguientes:

- Mecanismos de denuncia que se habilitan.
- Protección de la víctima.
- Actuación frente a las personas causantes del acoso.

Indicadores ¿Se ha realizado el Protocolo? (Sí/No).

Temporalización Segundo semestre de 2019 y primer trimestre de 2020.

Acción 2: Difundir el Protocolo de abordaje frente a posibles situaciones de acoso.

Descripción

Con objeto de dar difusión al contenido de este Protocolo, se utilizará el Portad del Personal y demás medios de los que dispone la organización.

Responsables Departamentos de Capital Hu	umano y de Comunicación.
--	--------------------------

Indicadores ¿Se ha difundido el Protocolo? (Sí/No).

Temporalización Cuarto trimestre 2019 y primer trimestre de 2020.

6 CRONOGRAMA

ACCIONES 2019 - 2024

ACCIONES	E J E	RESPONSABLE	2019					lormal	_0		2021			
			1T	2T	3Т	4T	1T	2Т	зт	4 T	1T	2Т	зт	4 T
Campaña de información	1	Comunicación								Ė				Ė
Igualdad en la Red Espacio en el Portal de Profesionales	1	D. Sistemas												
Difundir las novedades del plan en las RR-SS-]	Comunicación												
Formación en Igualdad de Oportunidades	1	D. Formación C. Permanente de Igualdad												
Los procedimientos de reclutamiento contemplarán priterios de perspectiva de género	2	D. Capital Humano												
Observatorio permanente de Igualdad de Género.	2	Sistemas y C. Permanente de Igualdad												
Contemplar entre los criterios de promoción interna de la Organización, la perspectiva de género e igualdad de oportunidades.	3	D. Capital Humano												
Toda acción de comunicación desplegada por la Entidad cuidará el uso de un lenguaje respetuoso con la perspectiva de género.	4	Comunicación D. Calidad												
Poner a disposición e informar de la posibilidad de uso de los buzones para la denuncia de uso del lenguaje sexista.	4	C. Permanente de Igualdad												
Formación para el empleo de un lenguaje no sexista	4	D. Formación												
Difusión manual de comunicación y uso de lenguaje no sexista	4	Comunicación												
Difundir todas las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.	5	D. Capital Humano D. Comunicación												
Realización de un Registro de trabajadores/as que disfrutan de medidas de conciliación.	5	D. Capital Humano												
Elaborar un Protocolo de acoso que establezca los mecanismos de denuncia, actuación y sanción.	6	D. Capital Humano												
Difundir el Protocolo de abordaje frente a posibles situaciones de acoso.	6	D. Capital Humano D. Comunicación												

ACCIONES 2019 - 2024

ACCIONES	E J E	RESPONSABLE		202	22		20	23		2024				
			1T	2T	3T	4 T	1T	2T	ЗТ	4 T	1T	2T	ЗТ	4T
Campaña de información	1	Comunicación												
Igualdad en la Red Espacio en el Portal de Profesionales	1	D. Sistemas												
Difundir las novedades del plan en las RR-SS-		Comunicación												
Formación en Igualdad de Oportunidades	1	D. Formación C. Permanente de Igualdad												
Los procedimientos de reclutamiento contemplarán priterios de perspectiva de género	2	D. Capital Humano												
Observatorio permanente de Igualdad de Género.	2	Sistemas y C. Permanente de Igualdad												
Contemplar entre los criterios de promoción interna de la Organización, la perspectiva de género e igualdad de oportunidades.	3	D. Capital Humano												
Toda acción de comunicación desplegada por la Entidad cuidará el uso de un lenguaje respetuoso con la perspectiva de género.	4	Comunicación D. Calidad												
Poner a disposición e informar de la posibilidad de uso de los buzones para la denuncia de uso del lenguaje sexista.	4	C. Permanente de Igualdad												
Formación para el empleo de un lenguaje no sexista	4	D. Formación												
Difusión manual de comunicación y uso de lenguaje no sexista	4	Comunicación												
Difundir todas las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.	5	D. Capital Humano D. Comunicación												
Realización de un Registro de trabajadores/as que disfrutan de medidas de conciliación.	5	D. Capital Humano												
Elaborar un Protocolo de acoso que establezca los mecanismos de denuncia, actuación y sanción.	6	D. Capital Humano												
Difundir el Protocolo de abordaje frente a posibles situaciones de acoso.	6	D. Capital Humano D. Comunicación												

7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del Plan nos van a permitir medir su grado de funcionamiento, hacer flexibles sus contenidos, adaptándolos a las necesidades que vayan surgiendo en cada momento.

El Comité Permanente de Igualdad será el encargado de llevar a cabo este seguimiento, con el apoyo de los departamentos y personas responsables de cada acción. La herramienta que se empleará para realizar este seguimiento será la aplicación Planner de Office 365. Esta aplicación permite programar las diferentes actuaciones contempladas en el Plan, asignando a cada una de ellas una persona o equipo responsable de su ejecución, y el Comité Permanente de Igualdad será el encargado del seguimiento y control. De igual modo, a través del Planner se gestionará un sistema de actas del Comité.

El seguimiento se efectuará a través del Planner, de acuerdo con los indicadores establecidos para cada acción pero susceptibles de cambio según necesidades, estableciéndose reuniones semestrales.

Los resultados de este seguimiento representarán la principal fuente de información para la evaluación del Plan. A través de la evaluación se da a conocer:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- El desarrollo del proceso.
- El impacto que ha tenido sobre la plantilla y el funcionamiento de la Organización.
- La necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones emprendidas.
- La necesidad de abordar nuevas acciones en respuesta a nuevas necesidades.

Del mismo modo, la evaluación se realizará al término del Plan por parte del Comité Permanente de Igualdad. Para ello, la evaluación se estructurará en tres ejes:

- Evaluación de resultados relacionada con el grado de cumplimiento de los objetivos del plan y de consecución de los resultados esperados en función de los indicadores.
- Evaluación de proceso: orientada a valorar la adecuación de los recursos humanos y materiales y las incidencias que han tenido lugar durante el desarrollo.
- Evaluación del impacto: vinculada con la reducción de las desigualdades en la presencia y participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Organización, así como la introducción de cambios culturales y de actitudes favorables a la igualdad entre mujeres y hombres.

Una vez finalizada la evaluación final (Abril/2024), el Comité Permanente de Igualdad elaborará propuestas de cara a la realización del siguiente plan.

Acuerdan y firman el presente Plan de Igualdad, en Pozoblanco, 15 abril de 2019:

Blas García Ruiz

Presidente Fundación PRODE

fundación recordo

Francisca Alcaraz Corona

Miembro Patronato Fundación PRODE

Rafael Dueñas Herrero

Miembro Patronato Fund. PRODE

Asunción Jurado Amor

Miembro Patronato Fundación PRODE

Jesús García JuradoMiembro Patronato Fundación PRODE

Ángela Moreno Fernández

Coordinadora Comité Permanente Igualdad

A)

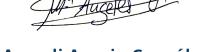
Ana García Ruiz

Miembro Patronato Fundación PRODE



Mª Ángeles Jurado Aláez

Miembro Comité Empresa Fundación PRODE



Araceli Araujo González

Dir. Dpto. Calidad Fundación PRODE



José Caballero Ruiz

Miembro Comité Empresa Fundación PRODE



Miembro Comité Empresa Fundación PRODE



Miembro Comité Empresa Fundación PRODE

Victoria Rodríguez de Marco

Miembro C.P. Igualdad y Dir. Dpto. Capital Humano Fundación PRODE



Marcelina Cruz Rodríguez

Miembro Comité Empresa Fundación PRODE



Catalina Calero Solano

Miembro Comité Empresa Fundación PRODE



Eusebia Rubio de Gracia

Miembro Comité Empresa Fundación PRODE



Miembro Comité Empresa Fundación PRODE



Miembro C.P. Igualdad y Representante trabajadores/as

27

ANEXO I

GLOSARIO DE TÉRMINOS Y CONCEPTOS NECESARIOS PARA COMPRENDER EL CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD.

Acciones positivas: Son medidas específicas a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido de cada caso. (LOIEMH, Art. 11).

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7).

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7)

Brecha salarial: Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres.

Comité Permanente de Igualdad: Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, integrado por representantes de la plantilla en base a criterios de experiencia y conocimientos en materia de igualdad de género.

Composición equilibrada: Presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni representen menos del 40%.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

Corresponsabilidad: En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Datos desagregados por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

Diagnóstico de igualdad: El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.

Discriminación directa por razón de sexo: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (LOIEMH, Art.6.1).

Discriminación indirecta por razón de sexo: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, Art. 6.2).

Discriminación Salarial: Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas – sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

Igualdad efectiva: Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

Impacto de género: Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Indicadores de evaluación: Instrumentos que permiten comprobar de manera objetiva la progresión hacia unos resultados.

Indicador de género: Magnitud utilizada para medir o comparar los resultados que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Modelo EFQM: Modelo Europeo de Excelencia Empresarial.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Plan de igualdad de la empresa: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (LOIE, Art. 46)

Políticas de igualdad de oportunidades: Son las medidas puestas en marcha desde las instituciones públicas para la superación de los obstáculos que dificultan la plena participación de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida, con el fin de convertir la igualdad reconocida legalmente, en una situación real y efectivamente igualitaria para mujeres y hombres.

Segregación horizontal: En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomentan y facilitan el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas.

Segregación vertical: También conocida como "techo de cristal" y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

Transversalidad: Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Fundación D'I (C) (C)