

**Convenio o Acuerdo: FUNDACIÓN PROMI**  
**Expediente: 14/11/0141/2022**  
**Fecha: 07/10/2022**  
**Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)**  
**Destinatario: ANTONIO SALMORAL CASTILLA**  
**Código 14100892112022.**

Visto el Texto del **Acuerdo sobre el Plan de Igualdad de la entidad FUNDACIÓN PROMI**, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificado por 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, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA n.º 215 de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. n.º 90 de 30 de diciembre), modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto (BOJA Ext. n.º 29 de 30 de agosto), el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. n.º 25 de 26 de julio), modificado por el el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. n.º 27 de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. n.º 28 de 11 de agosto).

#### ACUERDA

**Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo.**

DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DE CÓRDOBA,  
MARIA DOLORES GALVEZ PAEZ

MARIA DOLORES GALVEZ PAEZ



C/ Gran Capitán, 12, 3ª Planta, 14071 - Córdoba  
Tlf.: 957 352 320 Fax: 957 352 369  
Código DIR3: A01013951  
[www.juntadeandalucia.es/empleo](http://www.juntadeandalucia.es/empleo)

## Garantía de compromiso



**FUNDACIÓN PROMI** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Cabra, a 1 de noviembre de 2020 Juan Antonio Pérez Benítez  
Presidente Fundación PROMI



fundación promi

## Determinación de las partes

En junio de 2022 se constituyó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con las siguientes funciones:

Las **funciones de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad son las siguientes:**

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Colaborar en la difusión del Plan y sensibilización de la plantilla en temas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Establecer la periodicidad del seguimiento de las medidas.
- Definir los indicadores e instrumentos de recogida de información.
- Establecer el procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan.
- Determinar el procedimiento para solventar discrepancias que pudieran surgir durante el tiempo de vigencia del plan.
- Establecer fechas de entrega de las fichas de seguimiento por parte de los responsables de las medidas establecidas, con el fin de evidenciar las acciones que se realizan y servir de base para la evaluación del plan.
- Realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad, con el fin de corregir posibles desviaciones y/o atender a nuevas necesidades.

## Alcance

El alcance del presente Plan de Igualdad contempla a todas las personas trabajadoras de Fundación PROMI (ámbito personal), en todos y cada uno de sus emplazamientos (ámbito territorial) de acuerdo a la siguiente relación:

**Residencia de adultos Ave María**  
Cabra

**Residencia de adultos Juan Muñoz Cruz**  
Cabra

**Residencia de adultos con centro ocupacional Miguel Vacas Gutiérrez**  
Villanueva de Córdoba

**Residencia de gravemente afectados psicodéficientes José M<sup>a</sup> Pérez Martos**  
El Esparragal (Priego de Córdoba)

**Residencia de gravemente afectados psicodéficientes Eduardo Ridaura Reig**  
Villanueva de Córdoba

**Residencia de gravemente afectados Josefina Rosales**  
Bujalance

**Centro de día ocupacional para personas con discapacidad PROMI Cabra**

**Centro de día ocupacional para personas con discapacidad PROMI Bujalance**

Cabra	Bujalance
<b>Centro de día ocupacional para personas con discapacidad Miguel Vacas Gutiérrez</b> Villanueva de Córdoba	<b>Centro de día ocupacional para personas con discapacidad PROMI Rabanales</b> Rabanales. Córdoba
<b>Centro residencial mayores Margarita Marín Pérez</b> Cabra	<b>Centro residencial mayores Virgen del Castillo</b> Carcabuey
<b>Centro docente de formación profesional Juan Pérez Marín</b> Córdoba	<b>Centro de atención infantil temprana</b> Cabra
<b>Centro de atención infanto juvenil DADOS</b> Cabra	<b>Sede social</b> Cabra

El Plan de Igualdad de Fundación PROMI tendrá una **vigencia de 4 años, que comprenden el período entre septiembre de 2022 y agosto de 2026** (ámbito temporal).

## **Diagnóstico de situación e Informe de auditoría retributiva**

En el segundo trimestre de 2022 Fundación PROMI elaboró su **Informe de Auditoría Retributiva realizado sobre el Registro retributivo** que incorpora el **Manual de valoración de puestos de trabajo de Fundación PROMI**.

Para la realización del diagnóstico de la situación, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, se han tenido en cuenta los siguientes requisitos:

- Tener hecha la evaluación de los puestos, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
- La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

El período de estudio del informe de auditoría retributiva abarca desde el **01/01/2021 al 31/12/2021**.

## Definición de objetivos Plan de actuación

Tras el diagnóstico de situación elaborado se constata que las diferencias salariales entre hombres y mujeres en PROMI están muy por debajo del 25%, siendo la mayoría de ellas inferiores al 5%, por lo que el principal objetivo del Plan de acción es **mantener y salvaguardar el principio de igualdad y transparencia retributiva**, que se concreta en las siguientes actuaciones (descritas en las Fichas de acción):

- Revisión y control de la aplicación del principio de igualdad retributiva en la organización.
- Seguimiento y actualización del organigrama de puestos de Fundación PROMI.
- Puesta en marcha de las medidas para alcanzar la mayor paridad posible entre los hombres y las mujeres, en la plantilla, tanto en el acceso a los puestos de trabajo como en la promoción a puestos de superior valor o responsabilidad

## Despliegue de los objetivos y cronograma.

Para la consecución de los **objetivos** identificados se han diseñado una serie de **medidas** que se despliegan en cronogramas anuales, tal y como se muestra a continuación:

2023						
AREA	ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS	RESPONSABLE	INDICADOR	CRITERIO EFICACIA	RESULTADO ESPERADO	CUÁNDO
Control de igualdad retributiva	Transparencia de la política retributiva de la empresa y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos del sector o de la empresa.	Resp. RRHH	% de actualización del diagnóstico de situación desde el punto de vista de la igualdad (valoración de puestos, auditoría retributiva, medidas adoptadas)	50%		4º trimestre
	Retribución anual media de las mujeres y de los hombres desglosado por cada uno de los componentes salariales, así como por categoría profesional, por colectivo y por tipo de jornada	Resp. RRHH	% de las brechas salariales detectadas por razón de sexo	Igual o menor al 25%		
	Número de mujeres y de hombres y porcentajes por niveles retributivos	Resp. RRHH	% de incremento de la plantilla masculina con respecto a la femenina	0,5%		
	Porcentaje de mujeres respecto al total de mujeres de la empresa y porcentaje de hombres respecto al total de hombres de la empresa, por niveles retributivos	Resp. RRHH	Equilibrio entre mujeres y hombres en todos los niveles retributivos	% mujeres = % en hombres		
Organización y RRHH	Existencia de una valoración de los puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad	Coordinadora de gestión	Nº revisiones del Manual de Valoración de Puestos	1		
Contratación y promoción	Existencia de una política de contratación y promoción profesional desde una perspectiva de género	Coordinadora de gestión	% de elaboración de la Política de contratación y promoción profesional desde una perspectiva género.	-		

2024						
AREA	ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS	RESPONSABLE	INDICADOR	CRITERIO EFICACIA	RESULTADO ESPERADO	CUÁNDO
Control de igualdad retributiva	Transparencia de la política retributiva de la empresa y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos del sector o de la empresa.	Resp. RRHH	% de actualización del diagnóstico de situación desde el punto de vista de la igualdad (valoración de puestos, auditoría retributiva, medidas adoptadas)	100%		4º trimestre
	Retribución anual media de las mujeres y de los hombres desglosado por cada uno de los componentes salariales, así como por categoría profesional, por colectivo y por tipo de jornada	Resp. RRHH	% de las brechas salariales detectadas por razón de sexo	Igual o menor al 25%		
	Número de mujeres y de hombres y porcentajes por niveles retributivos	Resp. RRHH	% de incremento de la plantilla masculina con respecto a la femenina	0,5%		
	Porcentaje de mujeres respecto al total de mujeres de la empresa y porcentaje de hombres respecto al total de hombres de la empresa, por niveles retributivos	Resp. RRHH	Equilibrio entre mujeres y hombres en todos los niveles retributivos	% mujeres = % en hombres		
Organización y RRHH	Existencia de una valoración de los puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad	Coordinadora de gestión	Nº revisiones del Manual de Valoración de Puestos	1		
Contratación y promoción	Existencia de una política de contratación y promoción profesional desde una perspectiva de género	Coordinadora de gestión	% de elaboración de la Política de contratación y promoción profesional desde una perspectiva género.	50%		

2025

AREA	ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS	RESPONSABLE	INDICADOR	CRITERIO EFICACIA	RESULTADO ESPERADO	CUÁNDO
Control de igualdad retributiva	Transparencia de la política retributiva de la empresa y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos del sector o de la empresa.	Resp. RRHH	% de actualización del diagnóstico de situación desde el punto de vista de la igualdad (valoración de puestos, auditoría retributiva, medidas adoptadas)	90%		4º trimestre
	Retribución anual media de las mujeres y de los hombres desglosado por cada uno de los componentes salariales, así como por categoría profesional, por colectivo y por tipo de jornada	Resp. RRHH	% de las brechas salariales detectadas por razón de sexo	Igual o menor al 25%		
	Número de mujeres y de hombres y porcentajes por niveles retributivos	Resp. RRHH	% de incremento de la plantilla masculina con respecto a la femenina	0,5%		
	Porcentaje de mujeres respecto al total de mujeres de la empresa y porcentaje de hombres respecto al total de hombres de la empresa, por niveles retributivos	Resp. RRHH	Equilibrio entre mujeres y hombres en todos los niveles retributivos	% mujeres = % en hombres		
Organización y RRHH	Existencia de una valoración de los puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad	Coordinadora de gestión	Nº revisiones del Manual de Valoración de Puestos	1		
Contratación y promoción	Existencia de una política de contratación y promoción profesional desde una perspectiva de género	Coordinadora de gestión	% de elaboración de la Política de contratación y promoción profesional desde una perspectiva género.	50%		



2026

AREA	ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS	RESPONSABLE	INDICADOR	CRITERIO EFICACIA	RESULTADO ESPERADO	CUÁNDO
Control de igualdad retributiva	Transparencia de la política retributiva de la empresa y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos del sector o de la empresa.	Resp. RRHH	% de actualización del diagnóstico de situación desde el punto de vista de la igualdad (valoración de puestos, auditoría retributiva, medidas adoptadas)	90%		3 <sup>er</sup> trimestre
	Retribución anual media de las mujeres y de los hombres desglosado por cada uno de los componentes salariales, así como por categoría profesional, por colectivo y por tipo de jornada	Resp. RRHH	% de las brechas salariales detectadas por razón de sexo	Igual o menor al 25%		
	Número de mujeres y de hombres y porcentajes por niveles retributivos	Resp. RRHH	% de incremento de la plantilla masculina con respecto a la femenina	0,5%		
	Porcentaje de mujeres respecto al total de mujeres de la empresa y porcentaje de hombres respecto al total de hombres de la empresa, por niveles retributivos	Resp. RRHH	Equilibrio entre mujeres y hombres en todos los niveles retributivos	% mujeres = % en hombres		
Organización y RRHH	Existencia de una valoración de los puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad	Coordinadora de gestión	Nº revisiones del Manual de Valoración de Puestos	1		
Contratación y promoción	Existencia de una política de contratación y promoción profesional desde una perspectiva de género	Coordinadora de gestión	% de revisión de la Política de contratación y promoción profesional desde una perspectiva género.	100%		

## SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DEL IGUALDAD

### Objetivos de la evaluación

La evaluación debe permitirnos prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa. Por ello, evaluar el Plan de Igualdad persigue varios objetivos:

- Mantener la no discriminación en el número de las mujeres frente a los hombres que componen la plantilla de la empresa.
- Equilibrar la presencia femenina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

### La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Con el fin de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituye la *Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad*.

## PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente *Plan de Igualdad*, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre (...)

Si durante el período de vigencia del *Plan de Igualdad*, derivado del proceso de seguimiento y/o evaluación, se considerara oportuno realizar alguna modificación relativa a algunas de las actuaciones o medidas previstas, así como incorporar alguna nueva, será tratado por la *Comisión de Seguimiento del Plan*, que lo estudiará y, en su caso, lo aprobará.

Acuerdan y firman el presente *Plan de Igualdad* la *Comisión Negociadora del Plan de Igualdad* de Fundación PROMI, en Cabra, a 19 de septiembre de 2022