

# **PLAN DE IGUALDAD**

## **2017-2020**



Este Plan ha sido elaborado por:

Daniel Falla Fernández, *Psicólogo*  
Arancha Fernández Gallego, *Responsable de RRHH*  
Isabel Yamuza Martín, *Responsable de Calidad*  
Remedios Rienda Jurado, *Representante de trabajadores*  
Javier Gil Parra, *Representante de trabajadores*  
Jorge Rosique Salas, *Representante de trabajadores*

## 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 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 ésta *“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 la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Cabra, a 1 de octubre de 2016

Juan Antonio Pérez Benítez  
Presidente



## INDICE

<b>Descripción de la Entidad</b> .....	5
<b>Fase de diagnóstico</b> .....	7
Análisis de los datos de la Entidad.....	7
Análisis cuantitativo .....	7
Análisis cualitativo.....	9
Análisis de la representación legal de los trabajadores .....	10
Análisis de los datos de la plantilla .....	11
<b>Resultados esperados</b> .....	12
<b>Enfoque</b> .....	15
<b>Despliegue</b> .....	16
<b>Revisión y Mejora continua</b> .....	24
<b>Difusión del Plan de Igualdad</b> .....	26
<b>Anexos</b> .....	27

## 1. Descripción de la Entidad

Fundación PROMI (Fundación para la Promoción del Minusválido) es una fundación asistencial de ámbito estatal, constituida en 1998 por iniciativa de la Asociación PROMI y del Ayuntamiento de Cabra, tutelada por el Protectorado del Gobierno español a través del Ministerio de Justicia e inscrita en el Registro de Fundaciones Asistenciales bajo el número 14/0175.

La Misión de la Fundación PROMI es *“Potenciar las capacidades de las personas con discapacidad y mayores prestándoles los apoyos necesarios para satisfacer sus necesidades y expectativas y mejorar su calidad de vida a través de la formación, la promoción del empleo y la asistencia dentro de un clima familiar, así como colaborar con colectivos de población más desfavorecidos”*. Pretendemos sentirnos identificados TODOS con esta nuestra misión que tiñe toda la actividad y servicios que se prestan dentro de la Fundación dando protagonismo a las PERSONAS que atendemos y queremos atender en un futuro.

Nos identificamos como formadores, promotores de empleo, pero sobre todo proveedores de servicios a Personas con Discapacidad y Personas Mayores en Situación de Dependencia con los que hemos cambiado el enfoque de Personas con necesidades que requieren asistencia a personas con DERECHOS, tal como enmarca la Convención Internacional 61/106 del 13 de Diciembre del 2006 sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Actualmente, la actividad de PROMI se desarrolla en Córdoba capital y en las localidades de Cabra, Villanueva de Córdoba, Carcabuey, Bujalance y Aldea del Esparragal. En todas ellos, salvo en Carcabuey (donde gestiona un centro del Ayuntamiento), dispone de centros propios y ofrece distintos servicios que intentan dar respuesta a las diferentes necesidades y expectativas de nuestros principales Grupos de Interés, las personas en situación de dependencia (mayores y personas con discapacidad intelectual):

- **Asistenciales:** gracias a sus centros de atención especializada para discapacitados adultos y para personas mayores, en régimen de internado o en sus unidades de día con terapia ocupacional.
- **Formativos:** ofrece formación reglada en donde se ofertan cursos de grado medio y superior. Asimismo, PROMI cuenta con un centro de Formación Profesional para el Empleo que tiene homologadas las especialidades de encuadernación, aplicaciones informáticas de gestión, auxiliar de montajes electrónicos, atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales y atención sociosanitaria a personas en el domicilio. Además, cuenta con un Aula Mentor (sistema de formación utilizando las TIC en el ámbito de la formación no reglada y homologada).

- **Servicios a empresas:** catering, Hotel de empresas, lavandería, jardinería, recogida de cartón y papel, así como otros productos (encuadernación, manipulado de artículos de imprenta, envasado, tarjetería y manualidades).
- **Servicios profesionales:** tanto en el ámbito social, laboral y técnico (trabajador social, asesoramiento en Recursos Humanos, informática), como en el ámbito de la salud física, mental y fisioterapia (neuropsicólogo, psicólogo, médico, psiquiatra, fisioterapeuta, logopeda, terapeuta ocupacional, diplomado en enfermería).

Fundación PROMI mantiene conciertos con la Junta de Andalucía para la ocupación de sus plazas en centros residenciales y ocupacionales.

Para realizar toda esta actividad Fundación PROMI cuenta con 295 trabajadoras y trabajadores, de los cuáles 209 (70,85%) son mujeres y 86 (29,15%) son hombres.

Al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, donde se establece 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, Fundación PROMI ha realizado un Plan de Mejora que nos ha servido para reflexionar más profundamente sobre la situación de igualdad dentro de nuestra Entidad, y cuyo resultado final ha sido el Plan de Igualdad de la Fundación PROMI.

En octubre de 2016 la dirección de Fundación PROMI declaró 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.

Para llevar a cabo este propósito se ha contado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

## 2. Fase de diagnóstico

Para esta fase se han utilizado varias herramientas que nos han permitido hacer un análisis pormenorizado y una posterior valoración de los diferentes aspectos relacionados con las personas trabajadoras de la Entidad:

- Cuestionario de los aspectos cuantitativos de la Entidad, cumplimentado por la responsable de Recursos Humanos.
- Cuestionario de los aspectos cualitativos de la Entidad, facilitado por la responsable de Calidad de la Fundación.
- Cuestionario sobre aspectos relacionados con la igualdad dentro de nuestra organización, facilitado a los trabajadores de la Fundación.
- Cuestionario formulado a los representantes legales de los trabajadores.

### 2.1. Análisis de los datos de la Entidad

#### a) Análisis cuantitativo

La plantilla de la Fundación PROMI está formada por 295 personas trabajadoras de las cuales 209 son mujeres (70,85%) y el resto son hombres (29,15%), según desglose en *Tabla 1*.

Tabla 1. Distribución de la plantilla por edad y sexo					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0	0	0	0
20-29 años	22	7.46	8	2.71	30
30- 45 años	79	26.78	36	12.20	115
46 y más años	108	36.61	42	14.24	150
<b>TOTAL</b>	<b>209</b>	<b>70.85</b>	<b>86</b>	<b>29.15</b>	<b>295</b>

- El análisis de los **puestos de trabajo y titulaciones** no aporta diferencias reveladoras de una desventaja de las mujeres frente a los hombres, y tampoco muestra sobrecualificación en ningún de los géneros.
- En relación a la **antigüedad** de las personas trabajadoras, observamos que no se han producido diferencias significativas en esta variable, atendiendo al porcentaje de mujeres y hombres actual de la plantilla. Esto, a su vez, nos indica de manera indirecta, que no ha habido desigualdad de las mujeres frente a los hombres en cuanto al volumen de plantilla manteniendo porcentajes muy parecidos desde hace años. *Ver Tabla 2.*

Tabla 2. Distribución de la plantilla por antigüedad y sexo					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	40	13.56	12	4.07	52
De 6 meses a 1 año	5	1.69	7	2.37	12
De 1 a 3 años	8	2.71	3	1.02	11
De 3 a 5 años	5	1.69	2	0.69	7
De 6 a 10 años	52	17.63	15	5.08	67
Más de 10 años	99	33.56	47	15.92	146
<b>TOTAL</b>	<b>209</b>	<b>70.85</b>	<b>86</b>	<b>29.15</b>	<b>295</b>

- El análisis por **tipo de contrato** muestra que no existen variaciones en contratos indefinidos por razón de sexo (*Gráfica 1*). En cambio, sí apreciamos una leve diferenciación en cuanto a si el tipo de contrato es a jornada completa o parcial, ya que se ha hallado un mayor número de mujeres contratadas a tiempo parcial, aunque estas han sido a petición personal.



Gráfica 1. Distribución de la plantilla por contrato fijo o indefinido

- Las **bandas salariales** entre hombres y mujeres, tanto si se tiene en cuenta las compensaciones salariales como si no, no reflejan una desventaja de las mujeres frente a los hombres, salvo en salarios inferiores a 7.200 euros, situación que afecta a 10 mujeres (58,82%) frente a 7 hombres (41,18%). Dado que la plantilla la conforman un 70% de mujeres podría deducirse cierta desventaja de estas, pero esto se debe principalmente a que las mujeres solicitan con mayor frecuencia jornadas a tiempo parcial.
- Con respecto a las **nuevas incorporaciones** se señala que en el último año se han incorporado 118 mujeres (78,67%) frente a 32 hombres (21,33%).
- En relación a las **bajas definitivas**, en el último año hemos encontrado un 78,57% de mujeres (99) frente a 21,43% de hombres (27). La explicación está

en que se han contratado más mujeres que hombres; de hecho el 80,53% de las bajas definitivas de las mujeres han sido por finalización de contrato. Cabe destacar que en cuanto a los **despidos** no existe desigualdad entre hombres y mujeres.

- Respecto al análisis sobre **bajas temporales, permisos y excedencias** del último año, hemos hallado que el 100% de las medidas de conciliación han sido solicitadas por mujeres y que las únicas bajas solicitadas por hombres han sido por incapacidad temporal o por accidente de trabajo.

## b) Análisis cualitativo

PROMI tiene una cultura de calidad sólida con unos valores bien fundamentados, basada en el Modelo EFQM de gestión y certificada con el Sello 300+ EFQM. Dentro de nuestros procesos de gestión se ha definido e implantado el de *Responsabilidad Social Corporativa*, si bien es cierto que no se ha reservado un espacio para fomentar y promover la igualdad entre hombres y mujeres. Esto puede deberse a que el grueso de la plantilla lo forman mujeres y éstas han tenido un peso muy importante desde sus inicios.

La selección del personal se realiza según las necesidades del personal. Los perfiles están definidos en el *Catálogo de Puestos de Trabajo*, si bien se debe de revisar el lenguaje utilizado para que este no sea sexista.

En el área de la formación, existe un *Plan de Formación* y la Entidad promueve que todo el personal asista al menos dos veces al año a las jornadas formativas internas que se organizan. Sin embargo, hemos detectado que no se han impartido, hasta el momento, acciones formativas relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

La promoción se trata de un área poco desarrollada por la Entidad y en la que no se detecta discriminación por sexo hasta el momento.

En cuanto a política salarial, Fundación PROMI sigue la establecida por el Convenio que nos es de aplicación (*XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad*).

La ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación se da fundamentalmente entre las mujeres. La empresa dispone de dos mecanismos básicamente que facilitan la misma: las jornadas reducidas y flexibilidad horaria.

La comunicación interna es un área ampliamente desarrollada dentro de la Fundación que cuenta con un *Plan de Comunicación Interna* cuyas herramientas son utilizadas con asiduidad por el personal de la Entidad. Igualmente, se cuenta con Boletines Informativos de las actividades que se llevan a cabo por parte de los centros y servicios de la Fundación.

Con respecto a la comunicación externa, contamos con un Proceso Estratégico de Comunicación Externa dentro de nuestro Mapa de Procesos, pero las actividades que se desarrollan dentro del mismo son bastante sencillas y puntuales. Asimismo,

dentro de la Entidad se realizan acciones en el entorno a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres pero estas son aisladas.

Existen incentivos a la contratación de mujeres a las que la Entidad tiene acceso. Además, se han llevado a cabo acciones aisladas para fomentar la igualdad de oportunidades dentro del colectivo de personas con discapacidad, ya que forman parte del principal Grupos de Interés de la Fundación.

A nivel de representatividad, tras el estudio realizado podemos afirmar que existe representatividad de las mujeres en todos los puestos de la Fundación, sin que se produzca desigualdad en ninguno de ellos.

Con respecto a la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, hasta el momento no se ha hecho ningún estudio para detectar posibles casos ni se ha puesto en marcha ninguna medida concreta.

En relación a riesgos laborales y salud laboral, se realizan estudios anuales por una empresa externa y se imparte formación en materia de prevención. Igualmente, por parte de la empresa se hacen estudios especiales y evaluaciones a los colectivos especialmente sensibles, tales como las mujeres en situación de embarazo o lactancia.

Finalmente, la Fundación no cuenta con medidas concretas para mujeres en situación de riesgo de exclusión.

## 2.2. Análisis de los datos de la representación legal de la plantilla

Los representantes legales de los trabajadores de Fundación PROMI son unitarios y lo conforman 9 mujeres, lo que representa un (60%) y 6 hombres (40%). La mayoría con edades superior a 36 años. *Ver Tabla 3.*

Tabla 3. Distribución de la representación por edad y sexo					
Banda de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0	0	0	0
21-35 años	0	0	0	0	0
26-35 años	0	0	1	6.67	1
36-45 años	3	20	2	13.33	5
46 años y más	6	40	3	20	9
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>60</b>	<b>6</b>	<b>40</b>	<b>15</b>

La mayor parte de los representantes legales de la Entidad pertenecen a la categoría profesional de cuidador (73,33%), 7 mujeres y 4 hombres. El resto se distribuye de la siguiente forma: una mujer es jefe de cocina y otra pertenece al personal de servicios, en cambio hay un hombre que es educador y otro oficial de 1ª.

Aproximadamente, la mitad de nuestros representantes legales representan al sindicato de UGT y la otra mitad a CCOO.

Para conocer la percepción de los representantes legales de los trabajadores acerca de la igualdad de oportunidades en la Entidad, se les ha facilitado un cuestionario, cuyos resultados son los siguientes:

Sobre la percepción acerca de la relación con la Entidad la mayoría han considerado que es buena, sin que haya diferencias por sexo. Sin embargo, un tercio de los entrevistados consideran que tienen poca influencia en la Entidad siendo 3 mujeres y un hombre, los que tienen dicha apreciación.

En relación a la negociación colectiva no existe mucha claridad acerca de si existe Plan de Igualdad en la Fundación, así como de las carencias y dificultades acerca de la negociación sobre la igualdad. El motivo aparente es que la mayoría consideran que no hay desigualdad en la Entidad.

La mayoría de los representantes de los trabajadores afirman que no han recibido formación interna acerca de igualdad de oportunidades ni formación específica en negociación colectiva con perspectiva de género.

Finalmente, la mayoría considera que la Entidad cuenta con diferentes canales de comunicación interna y que esta es fluida. Asimismo, señalan como principales temas de conflicto los días de descanso y vacaciones, permisos y excedencias, salarios, falta de motivación y formación, etc., pero en ningún caso la desigualdad.

Cabe destacar que más de la mitad de los encuestados consideran que la igualdad de oportunidades no interesa a la plantilla.

### **2.3. Análisis de los datos de la plantilla**

Para este fin, se pasó a toda la plantilla de la Entidad un enlace web con un cuestionario adaptado del modelo propuesto por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dicho cuestionario recogía preguntas relacionadas con: la gestión de los recursos humanos, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación sobre el Plan de Igualdad.

De las 295 personas trabajadoras a las que se pasó el cuestionario se recibieron 110 contestaciones de mujeres trabajadoras y 49 de hombres trabajadores.

Lo más destacado de los resultados es que existe un mayor porcentaje de hombres que no conocen las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral frente a los que la conocen. Por otra parte, hay un mayor porcentaje de personas trabajadoras que consideran que no es necesario un Plan e Igualdad o ignoran su importancia, frente al que piensan que sí es necesario.



### 3. Resultados esperados

Fundación PROMI, tras el informe diagnóstico, pretende alcanzar con el desarrollo del presente Plan de Igualdad una serie de objetivos dentro de los diferentes ámbitos de aplicación que contiene el XIV Convenio Colectivo. Para alcanzar tal propósito, se han establecido una serie de indicadores acompañados del criterio de eficacia esperado, según el Comité de Igualdad, y distribuidos a lo largo de la vigencia de dicho Plan.

Área de intervención	Objetivo	Descripción del indicador	Criterio de eficacia	Año			
				2017	2018	2019	2020
Estructura de la plantilla y segregación ocupacional	Establecer una revisión periódica de equilibrio por sexos en la plantilla.	Nº de revisiones para comprobar el equilibrio por sexos de la plantilla	4	1	1	1	1
Contratación	Incluir la contratación no discriminatoria en el proceso de selección dentro del Plan de Personas de la Entidad	% de inclusión al Plan de personas de la contratación no discriminatoria en el proceso de selección	100%	100%			
Promoción	Incluir la promoción no discriminatoria en el Plan de Personas de la Entidad	% de inclusión al Plan de Personas de la promoción no discriminatoria	100%	100%			



Formación	Subrayar la importancia de disponer de un Plan de Igualdad en la Fundación	Nº de jornadas de formación acerca de la importancia del Plan de Igualdad	2	2			
Formación	Impartir formación específica a la plantilla sobre igualdad de género y perspectiva de género	Nº de jornadas de formación acerca de igualdad de género y perspectiva de género	14		14		
Retribución	Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Entidad	Nº de informes sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres de la Entidad	4	1	1	1	1
Conciliación de la vida laboral, personal y familiar	Dar a conocer las medidas de conciliación familiar y laboral a toda la plantilla	Nº de jornadas de formación donde se den a conocer las medidas de conciliación familiar y laboral	4	2		2	
Conciliación de la vida laboral, personal y familiar	Fomentar el uso de medidas de conciliación familiar y laboral en los hombres	Nº de medidas para fomentar el uso de las medidas de conciliación	2		1		1
Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	Elaborar un Protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo para personas trabajadoras.	Nº de protocolos de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo para personas trabajadoras	1		1		



Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	Elaborar un Protocolo de actuación para trabajadoras víctimas de violencia contra la mujer.	Nº de Protocolo de actuación para trabajadoras víctimas de violencia contra la mujer.	1					1
Sensibilización y comunicación	Incorporar el Plan de Igualdad a nuestro proceso de RSC	% de incorporación del Plan de Igualdad al proceso de RSC	100%	100%				
Sensibilización y comunicación	Revisar el catálogo de puestos de trabajo, para usar un lenguaje no sexista	Nº de revisiones del catálogo de puestos de trabajo	1	1				
Sensibilización y comunicación	Revisar el Plan de Comunicación interna para no usar un lenguaje sexista	Nº de revisiones del Plan de Comunicación Interna	1	1				
Sensibilización y comunicación	Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en las campañas publicitarias.	% de uso de lenguaje e imágenes no sexistas en las campañas publicitarias	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Sensibilización y comunicación	Elaborar una <i>Guía de alternativas y soluciones para un lenguaje no sexista</i>	Nº de Guía de alternativas y soluciones para un lenguaje no sexista	1	1				
Sensibilización y comunicación	Promover en nuestros centros actividades orientadas a favorecer la igualdad y la no discriminación de las mujeres.	Nº de actividades a favor de la igualdad y la no discriminación de la mujer	56	14	14	14	14	14
Sensibilización y comunicación	Participar en acciones externas a favor de la igualdad y contra la discriminación de las mujeres	Nº de participaciones en acciones externas a favor de la igualdad y en contra de la discriminación de la mujer	16	4	4	4	4	4

## 4. Enfoque

El Plan de Igualdad de Fundación PROMI se rige por las directrices establecidas en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** y por el **XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad**. De igual modo, asume los objetivos generales y específicos de ambos documentos, así como pretende avanzar en los diferentes ámbitos de aplicación que se distinguen en ellos.

Asimismo, en nuestra Entidad estamos comprometidos con la calidad en el servicio. De esta forma, en junio de 2011 se inició el proceso de **Formación e Implantación de un Sistema de Gestión de la Calidad**, basado en el **Modelo EFQM** de Excelencia. En la actualidad, tenemos reconocido el sello de Excelencia Europea 300+. Así, nos apoyamos en el esquema general de mejora continua, que sigue nuestro modelo de gestión, para la mejora de los resultados y de los agentes facilitadores que los soportan. Este modelo de mejora continua se conoce como **modelo REDER** y se trata de la metodología utilizada, también, en el presente Plan de Igualdad.

Finalmente, para la elaboración, ejecución y evaluación de dicho Plan se han seguido una serie de características que son recomendadas por el **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad**. Entre las que se destacan:

- ✚ **Colectividad.** Se realiza entre todas las personas implicadas de la Entidad.
- ✚ **Flexibilidad.** Está adaptado a las características propias de la Entidad y las acciones que finalmente se implementan deberán estar diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
- ✚ **Integralidad.** El Plan incide en toda la plantilla, no solo en las mujeres.
- ✚ **Transversalidad.** Implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- ✚ **Dinamismo y sistematicidad.** Va adecuándose a cada momento con diferentes evaluaciones.
- ✚ **Tiene una finalidad.** Cuando se haya conseguido la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## 5. Despliegue

El actual Plan de Igualdad de Fundación PROMI ha sido elaborado desde octubre de 2016 hasta marzo de 2017, fecha en la que es aprobado dicho documento. A continuación, se muestra la secuencia de actividades que se ha seguido para la planificación y elaboración del mismo:

ACCIONES CONCRETAS A REALIZAR; RESPONSABLES Y PLAZOS DE TIEMPO			
FASE I: COMPROMISO DE LA ENTIDAD			
QUÉ hay que hacer	QUIÉN	CÓMO (métodos, técnicas, recursos)	PARA CUÁNDO
Documento de Garantía de Compromiso de la Dirección de Fundación PROMI	Órgano de gobierno	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Elaboración de un documento de Garantía de Compromiso de la Entidad</li> <li>○ Difusión a través de circulares informativas por todos los centros/servicios de la Fundación.</li> </ul>	Octubre 2016
FASE II: DIAGNÓSTICO DE LA REALIDAD			
Encuestas igualdad para trabajadores	Responsable de nuevas tecnologías y Responsable de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Elaboración de la encuesta</li> <li>○ Crear enlace web y mandarlo a las personas trabajadoras de la Entidad</li> <li>○ Recogida de resultados</li> </ul>	Octubre 2016
Encuestas de igualdad para la representación legal	Responsable de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Elaboración de la encuesta</li> <li>○ Recogida de resultados</li> </ul>	Octubre 2016
Análisis cuantitativos y cualitativos de la Entidad	Responsable de recursos humanos y Responsable de calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Elaboración del cuestionario para el análisis</li> <li>○ Recogida de resultados</li> </ul>	Noviembre y diciembre 2016
Informe diagnóstico	Responsable de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Recogida de información</li> <li>○ Análisis y presentación de propuestas</li> <li>○ Elaboración de informe</li> </ul>	Diciembre 2016

<b>FASE III: ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b>			
Evaluación del informe diagnóstico	Comité de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Reunión del Comité de Igualdad</li> </ul>	Enero y febrero 2017
Establecimiento de objetivos y ámbitos de aplicación	Comité de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Reunión del Comité de Igualdad</li> </ul>	Febrero 2017
Elaboración final del Plan de Igualdad	Comité de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Reparto de tareas para la elaboración del Plan</li> <li>○ Reunión del Comité de Igualdad</li> </ul>	Febrero 2017
<b>FASE IV: APROBACION Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b>			
Aprobación por parte del Comité de Igualdad	Comité de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Reunión del Comité de Igualdad</li> </ul>	Marzo 2017
Aprobación por parte de gerencia y presidencia	Presidente y gerente	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Reunión de Presidencia y Gerencia</li> </ul>	Marzo 2017
Difusión del Plan de Igualdad	Responsable de Calidad y Responsable de Nuevas Tecnologías	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Circulares informativas, reuniones, actas, etc.</li> <li>○ Web de la Fundación</li> </ul>	Marzo 2017
<b>FASE V: EVALUACION Y REVISIÓN DEL ENFOQUE Y EL DESPLIEGUE</b>			
Reunión anual	Comité de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Actas y circulares</li> <li>○ Acciones de mejora</li> </ul>	2017-2020

Para la implantación y ejecución del actual Plan de Igualdad se ha establecido diferentes cronogramas de actividades diferenciados por años que marcarán las actuaciones a seguir desde la vigencia del presente documento. Estos cronogramas se revisarán anualmente por el Comité de Igualdad para comprobar el desarrollo del Plan y valorar la necesidad de realizar acciones de mejora en caso de que fuera necesario, así como dar respuesta a nuevas necesidades que puedan ir surgiendo por parte de la Entidad.



Plan de Igualdad. 2017			
QUÉ hay que hacer	QUIÉN	CÓMO	CUÁNDO
Establecer una revisión periódica de equilibrio por sexos en la plantilla.	Responsable de Recursos Humanos	Informe diagnóstico	Diciembre
Incluir la contratación no discriminatoria en el proceso de selección dentro del Plan de Personas de la Entidad	Equipo de trabajo del Plan de Personas	Plan de Personas	Diciembre
Incluir la promoción no discriminatoria en el Plan de Personas	Equipo de trabajo del Plan de Personas	Plan de Personas	Diciembre
Subrayar la importancia de disponer de un Plan de Igualdad en la Fundación	Responsable de Igualdad	Formación interna	Octubre
Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Entidad	Responsable de Recursos Humanos	Informe diagnóstico	Diciembre
Dar a conocer las medidas de conciliación familiar y laboral a toda la plantilla	Responsable de Recursos Humanos	Formación Interna	Junio
Incorporar el Plan de Igualdad a nuestro proceso de RSC	Responsable de Calidad	Revisión de ficha de proceso RSC	Abril
Revisar el catálogo de puestos de trabajo, para usar un lenguaje no sexista	Responsable de Recursos Humanos	Revisión del catálogo de puestos de trabajo	Julio
Revisar el Plan de Comunicación interna para no usar un lenguaje sexista	Responsable de Calidad	Revisión del Plan de comunicación interna	Septiembre



Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en las campañas publicitarias.	Comité de Igualdad	Revisión de campaña publicitaria	Anual
Elaborar una <i>Guía de alternativas y soluciones para un lenguaje no sexista</i>	Responsable de Igualdad	Elaboración de la guía	Mayo
Promover en nuestros centros actividades orientadas a favorecer la igualdad y la no discriminación de las mujeres.	Directores de centros y residencias	Ficha de actividad Memoria de centro	Anual
Participar en acciones externas a favor de la igualdad y contra la discriminación de las mujeres	Directores de centros y residencias	Revisión de campañas, valorar la participación y participación	Anual



Plan de Igualdad. 2018			
QUÉ hay que hacer	QUIÉN	CÓMO	CUÁNDO
Establecer una revisión periódica de equilibrio por sexos en la plantilla.	Responsable de Recursos Humanos	Informe diagnóstico	Diciembre
Impartir formación específica a la plantilla sobre igualdad de género y perspectiva de género	Equipo Técnico de los centros	Formación interna	Anual
Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Entidad	Responsable de Recursos Humanos	Informe diagnóstico	Diciembre
Fomentar el uso de medidas de conciliación familiar y laboral en los hombres	Responsable de Recursos humanos	Ficha de acciones de mejora	Anual
Elaborar un Protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo para personas trabajadoras.	Comité de igualdad	Equipo de trabajo	Diciembre
Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en las campañas publicitarias.	Comité de igualdad	Revisión de campaña publicitaria	Anual
Promover en nuestros centros actividades orientadas a favorecer la igualdad y la no discriminación de las mujeres.	Directores de centros y residencias	Ficha de actividad Memoria de centro	Anual
Participar en acciones externas a favor de la igualdad y contra la discriminación de las mujeres	Directores de centros y residencias	Revisión de campañas, valorar la participación y participación	Anual



Plan de Igualdad. 2019			
QUÉ hay que hacer	QUIÉN	CÓMO	CUÁNDO
Establecer una revisión periódica de equilibrio por sexos en la plantilla.	Responsable de Recursos Humanos	Informe diagnóstico	Diciembre
Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Entidad	Responsable de Recursos Humanos	Informe diagnóstico	Diciembre
Dar a conocer las medidas de conciliación familiar y laboral a toda la plantilla	Responsable de Recursos Humanos	Formación Interna	Junio
Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en las campañas publicitarias.	Comité de Igualdad	Revisión de campaña publicitaria	Anual
Promover en nuestros centros actividades orientadas a favorecer la igualdad y la no discriminación de las mujeres.	Directores de centros y residencias	Ficha de actividad Memoria de centro	Anual
Participar en acciones externas a favor de la igualdad y contra la discriminación de las mujeres	Directores de centros y residencias	Revisión de campañas, valorar la participación y participación	Anual

Plan de Igualdad. 2020			
QUÉ hay que hacer	QUIÉN	CÓMO	CUÁNDO
Establecer una revisión periódica de equilibrio por sexos en la plantilla.	Responsable de Recursos Humanos	Informe	Diciembre
Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Entidad	Responsable de Recursos Humanos	Informe	Diciembre
Fomentar el uso de medidas de conciliación familiar y laboral en los hombres	Responsable de Recursos Humanos	Fichas de acción de mejora	Anual
Elaborar un Protocolo de actuación para trabajadoras víctimas de violencia contra la mujer.	Comité de igualdad	Equipo de trabajo	Diciembre
Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en las campañas publicitarias.	Comité de Igualdad	Revisión de campaña publicitaria	Anual
Promover en nuestros centros actividades orientadas a favorecer la igualdad y la no discriminación de las mujeres.	Directores de centros y residencias	Ficha de actividad Memoria de centro	Anual
Participar en acciones externas a favor de la igualdad y contra la discriminación de las mujeres	Directores de centros y residencias	Revisión de campañas, valorar la participación y participación	Anual

### Áreas de actuación y acciones positivas

Durante la vigencia del Plan se irán realizando diferentes acciones de mejora de los distintos ámbitos de aplicación que quedarán recogidos en el “Registro de acciones y actuaciones” (Ver anexo 1).

Estas acciones positivas de mejora pueden estar programadas en el cronograma del año o pueden surgir tras la detección y evaluación de necesidades en algunas de las áreas de aplicación que distingue el Plan de Igualdad.

En el registro de dichas acciones se especificará el número de acción positiva, el área a la que pertenece, así como una breve explicación de la acción realizada. Si se considera oportuno se puede rellenar el formato de “*Ficha de acción de mejora*” dentro del proceso de Evaluación y mejora continua de nuestro Manual de Procesos.



## 6. Revisión y mejora continua

### 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

El énfasis de la evaluación está en el aprendizaje que se realiza, ya que éste puede utilizarse para volver a enfocar los objetivos y planes de acción trazados, e implicar y motivar a la organización. Es decir, nos permitirá detectar áreas de mejora para acciones positivas futuras, contribuyendo todo ello a promover y mantener la igualdad en nuestra Entidad.

Los efectos de la implantación del Plan pueden tener unos resultados inmediatos y otros a largo plazo. Estos resultados obtenidos a corto plazo nos van a permitir comprobar que se van cumpliendo los objetivos específicos que nos habíamos planteado.

### Cuándo se va a medir

El Plan de Igualdad se medirá de manera continúa durante todo el proceso. De esta forma se distinguen las siguientes evaluaciones:



**Evaluación de diagnóstico:** en esta fase, que se realizó previamente a la elaboración del Plan, nos permitió conocer la realidad de la Entidad en materia de igualdad y establecer unos objetivos e indicadores de trabajo durante 4 años.

La **evaluación durante la fase de desarrollo** del Plan nos va a permitir conocer los progresos que se van haciendo, reconducir las desviaciones que se puedan producir y saber en qué punto nos encontramos en cada momento.

La **evaluación final**, realizada en el momento en que se hayan ejecutado las acciones previstas, nos permitirá conocer el nivel de cumplimiento, la implicación de los /las diferentes agentes, así como la elaboración de propuestas de mejora.

#### *Cómo se llevará a cabo*

El Comité de Igualdad se reunirá anualmente para evaluar los indicadores anuales establecidos en el Plan de Igualdad vigente y para aprobar los indicadores del año siguiente. Estos indicadores pueden sufrir variaciones en función de los resultados obtenidos. **Las evaluaciones anuales se irán anexando al presente documento.** (Ver anexo 2).

La evaluación final supondrá el inicio del siguiente Plan de Igualdad. En dicha evaluación se recogerá los resultados conseguidos durante toda la vigencia del Plan, así como otros hitos significativos que merezcan ser resaltados. Finalmente, se establecerán los puntos fuertes y áreas de mejora que nos permitan avanzar en materia de igualdad en el futuro.



## 7. Difusión del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad se trata de un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Con este objetivo se difundirá dicho Plan a todas las personas trabajadoras de la Entidad a través de los diferentes canales y herramientas de que dispone la Fundación dentro del vigente **Plan de Comunicación Interna**. Entre ellas se destaca: circulares, reuniones con todo el personal del centro, reuniones de directores e intranet.

Los **resultados de las evaluaciones anuales serán difundidos** a todo el personal de la Entidad, devolviendo la información obtenida para que cualquier persona de la organización pueda proponer, a raíz de esos resultados, nuevas acciones o estrategias.

Asimismo, nuestro Plan de Igualdad será difundido al exterior a través de nuestras **redes sociales** y nuestra **página web** con el objetivo de dar visibilidad a nuestros valores y respeto por la igualdad entre hombres y mujeres. Igualmente, dentro del Plan se han establecido diferentes objetivos y acciones que pretenden sensibilizar a la sociedad, así como fortalecer nuestro posicionamiento a favor de la igualdad.

En suma, pretendemos que el Plan de Igualdad suponga la base y la guía para el desarrollo y fortalecimiento de una cultura de igualdad en nuestra organización y que suponga una construcción conjunta de dichos valores entre todo el personal que conforma la Entidad, así como su difusión a la sociedad en general.



**fundación promi**

*Plan de Igualdad 2017-2020*

## **ANEXOS**





***fundación promi***

## **Anexo 2. Evaluación anual de indicadores**