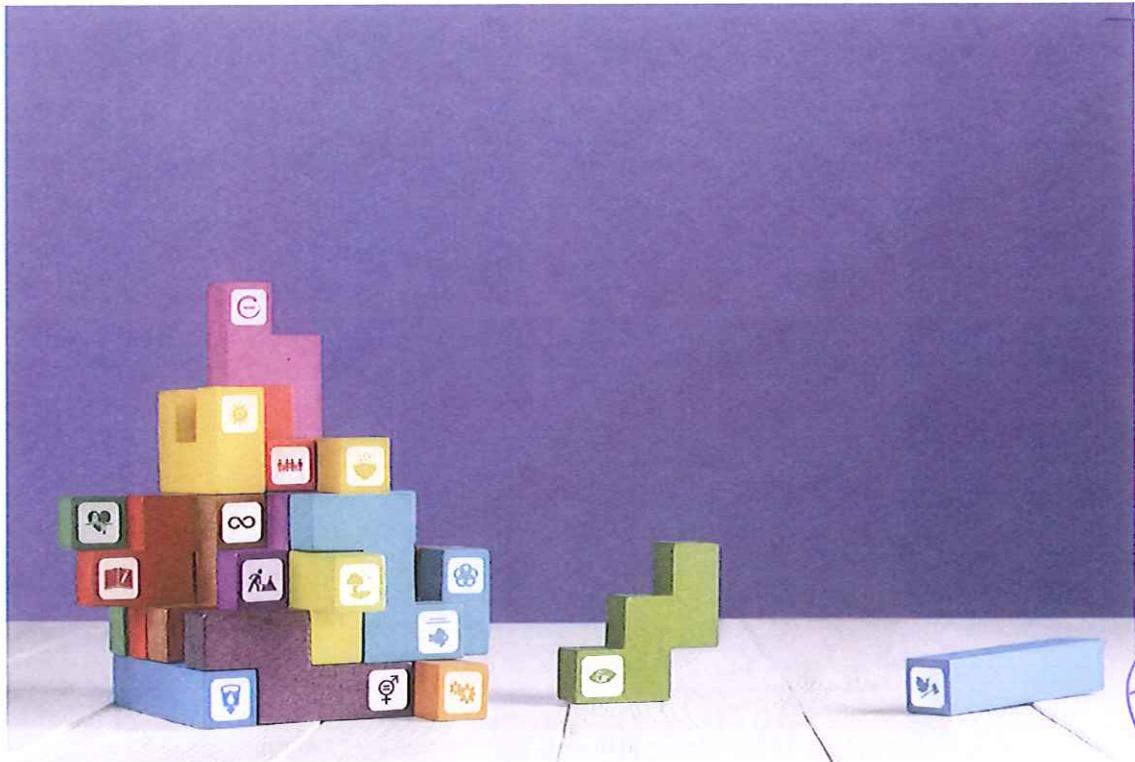


# prodiversa

PROGRESO Y DIVERSIDAD



PLAN DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y  
HOMBRES  
2019-2022

*[Handwritten signature]*

**ÍNDICE**

<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>II. COMISIÓN DE IGUALDAD.....</b>	<b>4</b>
<b>III. VIGENCIA. ....</b>	<b>5</b>
<b>IV. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD. ....</b>	<b>7</b>
1. Datos del personal.....	7
2. Organigrama.....	8
3. Selección y contratación.....	9
4. Clasificación profesional y promoción.....	13
5. Política salarial.....	14
6. Equilibrio de la vida profesional y personal. ....	15
7. Formación.....	16
8. Riesgos laborales y salud laboral.....	18
9. Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual. ....	19
10. Política Social.....	19
11. Comunicación.....	21
12. Cultura organizacional.....	22
13. Representación de las/os trabajadoras/es.....	24
<b>V. ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO DE LAS/OS TRABAJADORAS/ES. ....</b>	<b>27</b>
1. Auxiliar.....	27
2. Monitor-a /Técnico-a Especialista Sustituto-a (Monitor/a).....	29
3. Subdirector-a/Técnico-a Especialista (subdirección, técnicos/as, coordinación y dirección).....	31
4. Educadores/as.....	32
<b>VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD. ....</b>	<b>35</b>
1. Objetivo General: .....	35
2. Objetivos Específicos: .....	35
<b>VIII. MEDIDAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. ....</b>	<b>39</b>
a. Eje 1: Selección y contratación.....	39
b. Eje 2: Clasificación profesional y promoción.....	40
c. Eje 3: Política Salarial.....	41
d. Eje 4: Equilibrio de la vida profesional y personal.....	42
e. Eje 5: Formación.....	43
f. Eje 6: Riesgos Laborales y salud laboral.....	44
g. Eje 7: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual. ....	45

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

h. Eje 8: Comunicación. ....	46
i. Eje 9: Cultura organizacional. ....	47
<b>IX. CALENDARIO PROPUESTO PARA LA IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. ....</b>	<b>49</b>
<b>X. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. ....</b>	<b>54</b>
1. Responsables del Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad. ....	54
2. Funciones de la Comisión de Seguimiento. ....	54
3. Procedimiento para el Desarrollo del Seguimiento y Evaluación. ....	55
4. Seguimiento. ....	55
5. Evaluación. ....	56

## I. INTRODUCCIÓN.

La asociación Prodiversa-Progreso y Diversidad nace en 1993. Constituye una ONGD progresista, que quiere contribuir al cambio del sistema social, político y económico hacia un modelo más justo con las personas y con el entorno.

Considerándose además un movimiento social de carácter progresista, constituido por una ciudadanía comprometida con la transformación social y la democracia que tiene como objetivo movilizar todos sus esfuerzos para garantizar la igualdad, la justicia social, el fomento de los derechos económicos, sociales y políticos fundamentales que contribuyen al desarrollo integral de las personas y los pueblos.

Los valores y principios de Prodiversa-Progreso y Diversidad son:

- Democracia participativa como base de la ciudadanía activa y crítica, la justicia social y la defensa de las libertades y Derechos Humanos.
- La igualdad entre todas las personas y el feminismo como teoría y práctica que visibiliza la desigualdad estructural de las mujeres en el mundo.
- El respeto y el reconocimiento de la diversidad como condición inherente a todos los seres humanos.

**Objetivos de la entidad:** Crear una ciudadanía activa, participativa, organizada, responsable y crítica.

**Filosofía de la entidad:** Prodiversa-Progreso y Diversidad está inspirada en los principios de convivencia pacífica basada en el derecho, cooperación, solidaridad, igualdad, respeto de las diferencias culturales, pluralismo y defensa de los derechos humanos individuales y colectivos

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

universalmente proclamados y reconocidos en los instrumentos vigentes de Derecho Internacional.

Prodiversa-Progreso y Diversidad se forma por un equipo multidisciplinar, distribuido en diferentes áreas: Área de Gestión Interna y Recursos Humanos, Cooperación Internacional, Acción Social, Acción Movilización, Centro de Menores y servicios auxiliares.

Dichos equipos engloban técnicos-as de proyectos tanto de cooperación internacional como de acción social, técnicos-as de programas, trabajadores-as sociales, psicólogos-as, mediadores, educadores-as y técnicos-as especialistas de las diferentes materias.

Trabajan de forma permanente en:

- Movilización Social
- Cooperación Internacional
- Acción Social
- Economía Solidaria

**II. COMISIÓN DE IGUALDAD.**

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

La Comisión de Igualdad, que deberá estar compuesta de forma paritaria con representación tanto de la Entidad como de los-as Trabajadores-as, tiene como función principal trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de la entidad y para ello deberá:

1. Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
2. Colaborar de forma activa en su implantación.
3. Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
4. Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
5. Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por los demás empleados-as, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria cuatrimestralmente, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 7 días de antelación. De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

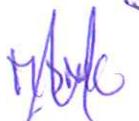
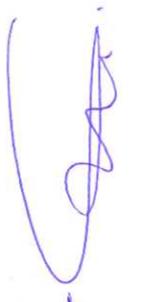
**III. VIGENCIA.**

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** que, en su artículo 45.5, establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 250 trabajadores/as será voluntaria. Siendo éste el caso de Prodiversa-Progreso y Diversidad.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de vigencia de tres años a contar desde su firma.

Pasados esos tres años comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente independientemente de que se haya negociado en ese intervalo un nuevo Convenio Colectivo.



#### IV. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD.

##### 1. Datos del personal.

La plantilla de Prodiversa-Progreso y Diversidad está feminizada, de un total de 60 personas el 73,3% son mujeres y el 26,7% hombres.

- La mayoría de la plantilla, un 63,33% se encuadra en un rango de edad de entre los 30 a 45 años. De los cuales el 43,33% son mujeres y el 20% hombres.

- **Tipo de contrato:** Un 48,34% de la plantilla es fija, de los cuales el 36,67% son mujeres y el 11,67% hombres. La contratación dentro de la entidad se divide entre fijo discontinuo, indefinida y temporal. La contratación indefinida representa un 48,34% de las contrataciones, de las cuales un 46,67% son a tiempo completo y un 1,67% a tiempo parcial.

Los contratos temporales representan un 48,33% de las cuales un 26,66% son a tiempo completo y un 21,67% a tiempo parcial.

Los contratos fijos discontinuos tienen un carácter residual suponiendo un 3,33%.

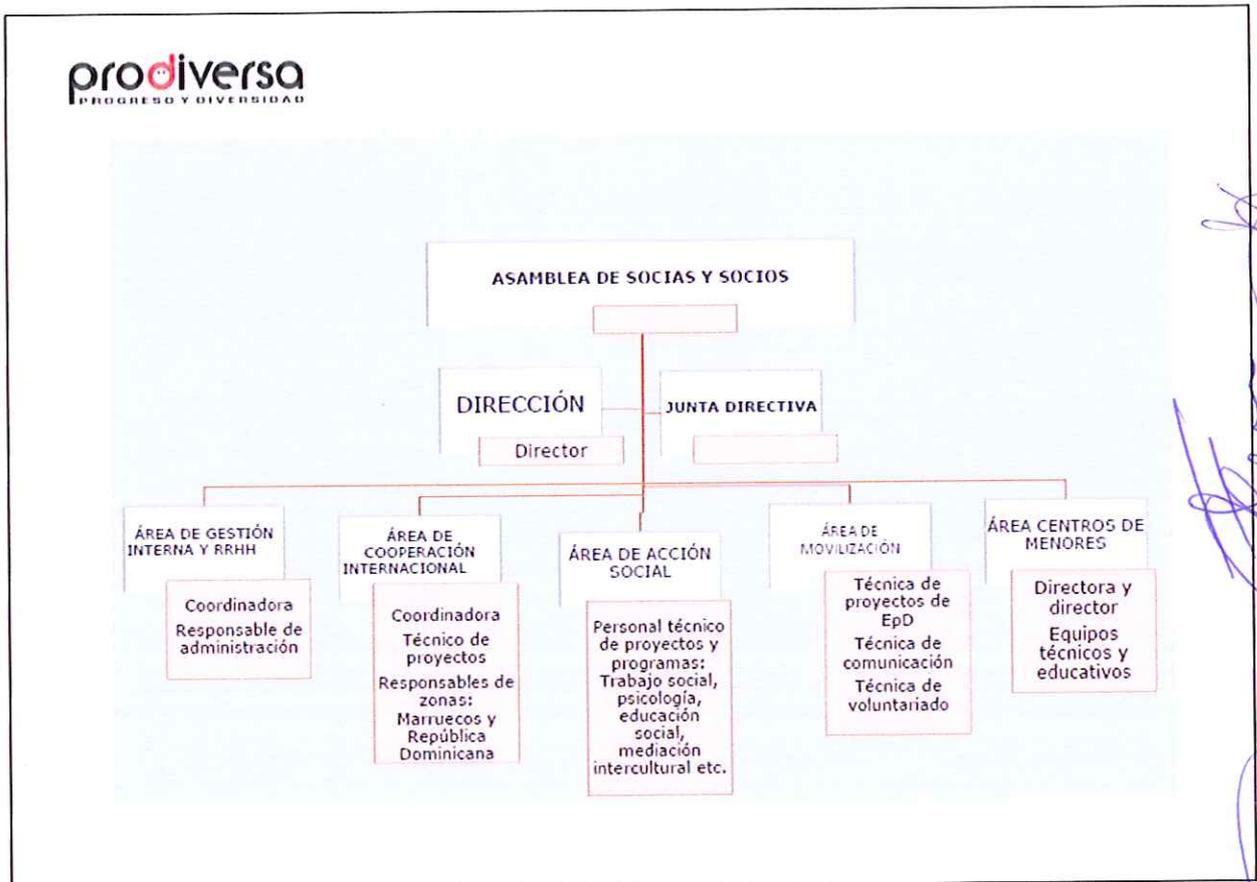
- **Antigüedad:** más de la mitad de la plantilla (53,3%) tiene una antigüedad en la entidad de más de 3 años. Lo que es importante a los efectos del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- **Tiempo de trabajo:** el 60% de la plantilla de la entidad trabaja en una jornada de 40 horas. El 38,33% de la plantilla trabaja en una jornada de 20 a 35 horas y el 1,67% trabaja en una jornada de 36 a 39 horas. Siendo la jornada completa de 40 horas.

## Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Los turnos continuos suponen un 56,66% mientras que los turnos rotatorios suponen un 43,33%.

- **Estudios:** el 95% de las personas que trabajan en Prodiversa-Progreso y Diversidad tienen estudios universitarios.
- **Categorías profesionales** la categoría profesional más numerosa es la de educador/a que supone un 38,34%, seguida de la categoría profesional de técnico/a que supone un 23,34%.

## 2. Organigrama.



### 3. Selección y contratación.

- **Prodiversa-Progreso y Diversidad** busca en sus candidatas y candidatos personas socialmente comprometidas, valorando la capacidad organizativa, la iniciativa y la creatividad. Sin perjuicio de la formación necesaria para cada puesto de trabajo así como el conocimiento de idiomas.
- Los factores determinantes para que se inicie un proceso de selección y contratación son: concesión de subvenciones y/o proyectos en las distintas áreas, necesidad de sustituciones en los centros de menores (bolsa de trabajo), sustituciones por bajas voluntarias (cubrir vacantes).
- Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles a través del correo corporativo (todos los trabajadores/as disponen de una cuenta de correo corporativo) y se cuelgan en los tabloneros informativos de los centros.
- La solicitud de incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto se determina a través de las distintas áreas de trabajo poniéndolo en conocimiento del departamento de recursos humanos el cual crea una oferta de empleo.
- Los sistemas de reclutamiento usados por la entidad son: ofertas de empleo interna a todos y todas las trabajadores/as de la entidad, difusión por redes sociales, páginas especializadas en empleo y difusión de la oferta a otras entidades.
- La selección se realiza a través de: recepción de C.V. con los perfiles requeridos, entrevistas personales, supuestos prácticos y período de prueba.

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

- Los perfiles requeridos para el puesto, bien están diseñados a priori o se crean en función de los programas y/o proyectos en los que se va a intervenir, en muchas ocasiones dichos proyectos y/o programas reflejan los requisitos para la contratación.
- Intervienen en el proceso de selección el área de o centro de trabajo donde es necesaria la nueva incorporación o sustitución, la responsable de gestión del personal (Recursos Humanos), la Dirección en algunos puestos específicos (siendo suya la decisión final).
- Se observa una elevada feminización en todas las categorías (a excepción de la dirección) dentro de la asociación, este hecho es significativo en la mayoría de las entidades del Tercer Sector.
- No existen barreras internas para la incorporación de trabajadoras por el hecho de ser mujer, siendo mayoritaria el número de candidaturas presentadas por mujeres.

**TABLAS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y EXTINCIÓN DE CONTRATOS**

Incorporaciones y bajas										
	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2016	3	5%	1	1,67%	4	6	10%	5	8,3%	11
Año 2017	3	5%	3	5%	6	5	8,3%	3	5%	8
Año 2018	5	8,3%	4	6,6%	9	2	3,3%	1	1,6%	3

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Incorporaciones último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	2	3,33%	1	1,66%	3
Temporal a Tiempo Parcial	2	3,33%			2
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>6,66%</b>	<b>1</b>		<b>5</b>

Incorporaciones último año puestos de trabajo					
Denominación puesto trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. TÉCNICA	2	3,3%	1	1,6%	3
2. MONITORES	2	3,3 %			
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>6,6%</b>	<b>1</b>	<b>1,6%</b>	<b>3</b>

Bajas definitivas último año					
Descripción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Despido			1	1,67%	1
Finalización del contrato	1	1,67%			1
Cese voluntario	1	1,67%			1
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>3,34%</b>	<b>1</b>	<b>1,67%</b>	<b>3</b>

Bajas definitivas último año por edad
---------------------------------------

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Descripción b. definitivas	Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación						
Jubilación anticipada						
Despido	< 20 años					
	20 – 29 años					
	30 – 45 años			1	1,67%	1
	46 y más					
Finalización del contrato	< 20 años					
	20 – 29 años					
	30 – 45 años	1	1,67%			
	46 y más					
Cese voluntario	< 20 años					
	20 – 29 años					
	30 – 45 años	1	1,67%			
	46 y más					
Cese por personas a cargo	< 20 años					
	20 – 29 años					
	30 – 45 años					
	46 y más					
Otros (muerte, incapacidad, etc)	< 20 años					
	20 – 29 años					
	30 – 45 años					
	46 y más					
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>3,34 %</b>	<b>1</b>	<b>1,67%</b>	<b>1</b>

Bajas temporales y permisos último año

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Descripción de bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	10	16,67%	3	5%	
Accidente de Trabajo	3	5%	1	1,67%	
Maternidad (parto)	1	1,67%			
Maternidad	1	1,67%			
Cesión al padre del permiso de maternidad	*		**		
Paternidad					
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo	1	1,67%			
Riesgo durante lactancia					
Cuidado de menores afectados con cáncer/ u otra enfermedad grave					
Reducción de jornada por lactancia					
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	7	11,67%	1	1,67%	
Reducción de jornada por motivos familiares					
Reducción de jornada por otros motivos					
Excedencia por cuidado de hija/o					
Excedencia por cuidado de familiares	1	1,67%			
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar					
Excedencia voluntaria	1	1,67%			
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...					
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>41,69%</b>	<b>5</b>	<b>8,34%</b>	

4. Clasificación profesional y promoción.

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

- En el último año se ha producido la promoción (desempeñando funciones de mayor responsabilidad) de una mujer siendo un cambio decidido por la entidad)
- En **Prodiversa-Progreso y Diversidad** no existe procedimiento de evaluación del personal ni planes de carrera.
- Los criterios de promoción responden a las necesidades de la entidad en cada momento que va siempre vinculada al desarrollo de los programas y proyectos que deban ponerse en marcha.
- Los requisitos tenidos en cuenta para la promoción, en orden de importancia, son: los requisitos del puesto a cubrir y las competencias del personal que accede a la promoción.
- Se comunica a la plantilla las vacantes disponibles a través de correos corporativos y el tablón de anuncio de los centros de trabajo.
- La decisión de la promoción interna se lleva a cabo por la Junta Directiva, Dirección y Coordinadores del área.
- **Prodiversa-Progreso y Diversidad** no detecta dificultades para la promoción de las mujeres por lo que no ha sido necesario realizar acciones para incentivar la promoción de mujeres en la entidad.
- Se detecta de igual modo que las responsabilidades familiares no influyen en la promoción dentro de la entidad.

**5. Política salarial.**

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

- En **Prodiversa-Progreso y Diversidad** los aumentos salariales son los realizados teniendo en cuenta los informes de la auditoría y los presupuestos anuales. Los aumentos salariales se negocian entre la entidad y los/las representantes de los/las trabajadores/as.
- La banda salarial anual más representativa de la plantilla (65%) se encuentran en el tramo de 14.001€ a 18.000€. El resto de plantilla percibe salarios inferiores teniendo en cuenta que en esta cohorte se encuentran los trabajadores a tiempo parcial.
- No existen incentivos ni beneficios sociales.

**6. Equilibrio de la vida profesional y personal.**

- **Prodiversa-Progreso y Diversidad** dispone de los siguientes mecanismos para la conciliación de la vida familiar y laboral:
  - Jornadas reducidas.
  - Flexibilidad de horarios.
  - Jornadas coincidentes con el horario escolar.
  - Así como todas las medidas legales existentes para la conciliación.

Atendiendo y estudiando las necesidades personales de forma individual.

- Las medidas de conciliación son utilizadas mayoritariamente por las mujeres, aunque se observa que la están utilizando hombres, hecho que hasta hace poco no ocurría. La entidad entiende que este hecho se produce debido al modelo educativo adquirido, donde “tradicionalmente” la mujer ha adquirido le esta responsabilidad. Afortunadamente perciben que este modelo está cambiando.

- La solicitud de una reducción de jornada por parte de un trabajador/a de Prodiversa-Progreso y Diversidad en ningún caso afectaría a la situación profesional dentro de la entidad.
- En el art. 61 del proyecto de Convenio Colectivo se incluyen permisos específicos para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, como el permiso no retribuido de maternidad consistente en una adición de dos semanas al permiso retribuido de maternidad legalmente establecido.

### 7. Formación.

- **Prodiversa-Progreso y Diversidad** no cuenta con un Plan de formación, aun así, todos los años se realizan varios tipos de formación, ya que la misma aparece recogida en los arts. 35 y 88 del proyecto de Convenio Colectivo.
- En el año 2018 se han llevado a cabo dos cursos, en ambos la participación ha sido mayoritaria por parte de las mujeres:
  - o Formulación de proyectos. La participación fue mayoritaria por parte de las mujeres suponiendo un 16,67%.
  - o Trabajo en equipo. La participación fue mayoritaria por parte de las mujeres suponiendo un 25%.
- El contenido de la formación se elabora desde el área de Recursos Humanos. Englobando cursos de especialización técnica, formación genérica y transversal así como formación en materia de prevención:
  - o En la formación de especialización técnica participan mayoritariamente las mujeres, un 16,67%, frente a un 5% de hombres.

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

- En la formación genérica la participación fue el 1,67% de hombres. Cabe destacar que la participación en dicha formación es minoritaria en el total de la plantilla de la entidad.
- En la formación transversal participaron mayoritariamente las mujeres, un 25%, frente al 10% de los hombres.
- En otros tipos de formaciones realizadas (sin especificar) la participación también es mayoritaria por parte de las mujeres, un 11,67%, frente a un 5% de hombres.
- La formación es de carácter voluntario, salvo la de prevención de riesgos laborales y curso específicos para determinados grupos que son de carácter obligatorio. Cualquier persona de la entidad puede solicitar la formación. La entidad indica que no es necesario tomar medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos al fomentarse siempre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- La detección de las necesidades de formación de la plantilla se llevan a cabo mediante reuniones de áreas o centros, contando siempre con la opinión de las personas trabajadoras.
- La formación que se ofrece está relacionada de forma directa con los puestos de trabajo. Se realiza casi siempre fuera del lugar de trabajo durante la jornada laboral y de forma presencial.
- De realizarse un curso fuera de la jornada laboral se compensan bien económicamente o por horas. Los cursos que se realizan fuera del horario laboral para toda la plantilla son cursos de formación general y de prevención. Mientras que los que se dirigen para áreas concretas recogen formación específica.

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

- Las ofertas de formación se realizan desde el área de Recursos Humanos, mediante el envío de emails corporativos informando sobre la formación que se prevé realizar, también se realiza publicidad en los tablones de información de los centros de trabajo y a través de las coordinaciones de áreas.
- **Prodiversa-Progreso y Diversidad** ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo, estando abierta dicha posibilidad a toda la plantilla.
- Todas las actividades formativas están abiertas a la totalidad de la plantilla. Sólo en el caso de que las plazas sean limitadas y la demanda sea superior a las plazas ofertadas la Entidad realiza una selección conforme a la aplicación de los contenidos en los puestos de trabajo, teniendo un efecto positivo en el desarrollo de la actividad profesional. Sería conveniente establecer un protocolo o proceso de selección por parte de la Entidad para el acceso a los cursos que se propongan, dando preferencia al personal que mayor y más directa relación tengan con los contenidos del curso.
- Se concede financiación total o parcial para la formación externa al personal de la entidad.
- Se ha impartido formación específica sobre Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres a toda la plantilla.

**8. Riesgos laborales y salud laboral.**

- La entidad cuenta con medidas de Prevención de Riesgos Laborales así como con un servicio de prevención externo que realiza las

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

evaluaciones de los puestos y orienta a la entidad sobre los temas de riesgos laborales y salud laboral.

- En el proyecto del Convenio Colectivo de Prodiversa-Progreso y Diversidad, en su artículo 32, se regula el cambio de puesto de trabajo para embarazadas o madres lactantes.
- En el proyecto de Convenio Colectivo de Prodiversa-Progreso y Diversidad, en su artículo 33, se regula la protección de trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

**9. Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual.**

- **Prodiversa-Progreso y Diversidad** no dispone de un “protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso” dirigido a todas las personas que conforman la entidad, aunque en el art. 74 de su proyecto de Convenio Colectivo, se definen los tipos de acoso y, en el art. 84.3 se incluye la consideración de ellos como falta muy grave que será sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria.

**10. Política Social.**

- **Prodiversa-Progreso y Diversidad** tiene conocimiento de los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que existen para la contratación de mujeres y colectivos especiales. Haciendo uso de las misma para la contratación de personas con discapacidad con compromiso de contratación del porcentaje obligatorio.
- Dentro de la plantilla interna no se ha realizado ninguna acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades. Aun así si se le plantea a la entidad de forma individual una dificultad, siempre se intenta buscar soluciones.

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

- Prodiversa-Progreso y Diversidad creó la empresa (Acompaña) es una empresa de inserción y las personas contratadas, en su mayoría están dentro del colectivo de personas en riesgo de exclusión social, seleccionadas de los distintos proyectos que tenemos en la entidad que también trabajan con estas personas. La empresa sigue en activo y su principal actividad es la de catering de comida, aunque también hay personas contratadas para los servicios de limpieza y mantenimiento.

**TABLAS DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

Responsabilidades familiares: número de hijas/os					
Número de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	24	40,00%	10	16,67%	34
1	4	6,67%	2	3,33%	6
2	13	21,67%	3	5,00%	16
3 o más	3	5,00%	1	1,67%	4
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>73,34%</b>	<b>16</b>	<b>26,67%</b>	<b>60</b>

Responsabilidades familiares: número de hijas/os con discapacidad					
Número de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0					
1	1	1,67%			1
2					
3 o más					
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1,67%</b>			<b>1</b>

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	1	1,67%			1
Entre 3 y 6 años	7	11,67%	1	1,67%	8
Entre 7 y 14 años	8	13,33%	4	6,67%	12
15 o más años	4	6,67%			4
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>33,34%</b>	<b>5</b>	<b>8,34%</b>	<b>25</b>

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad y/o dependientes					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años					
Entre 3 y 6 años	1	1,67%			1
Entre 7 y 14 años					
15 o más años					
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1,67%</b>			<b>1</b>

### 11. Comunicación.

- Los canales de comunicación interna que se utilizan en la entidad son: Reuniones, presentaciones a la plantilla, correo electrónico corporativo, tablón de anuncios, cuestionarios de obtención de información, manuales, publicaciones y redes sociales.
- Desde la entidad se ha realizado una campaña de comunicación/sensibilización a través de redes sociales "16 días de activismo contra la violencia de género" con la cual se adhirió a la campaña de ONU Mujeres.
- **Prodiversa-Progreso y Diversidad** considera que su imagen tanto externa como interna transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Consiguen transmitirlo a través de los valores perseguidos por la entidad (reflejados en sus estatutos), su Plan Estratégico, los proyectos que se gestionan y los indicadores de transparencia y buen gobierno.
- Se usan canales directos para la comunicación de la plantilla con la entidad como son: correo electrónico corporativo, teléfono móvil y comunicación verbal. Estos canales de comunicación son usados a menudo por ambas partes.

- **Prodiversa-Progreso y Diversidad** no hace uso de imágenes sexistas utilizando un lenguaje inclusivo en sus comunicaciones.

## 12. Cultura organizacional.

- Los **objetivos** de la entidad son crear una ciudadanía activa, participativa, organizada, responsable y crítica.
- La **filosofía de Prodiversa-Progreso y Diversidad** se inspira en los principios de convivencia pacífica basada en el derecho, cooperación, solidaridad, igualdad, respeto a las diferencias culturales, pluralismo y defensa de los derechos humanos individuales y colectivos universalmente proclamados y reconocidos en los instrumentos vigentes de Derecho Internacional.
- Se desarrollan **procesos de calidad** tanto internos como externos:
  - o Internos:
    - Plan Estratégico en vigor desde 2017.
    - Adaptación a la política de buen gobierno y transparencia.
    - Calificación en la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional.
  - o Externo:
    - Auditorías económicas anuales externas.
- La **Responsabilidad social corporativa** se refleja en la práctica al tratarse de una organización no gubernamental de carácter social, de cooperación y humanitaria. Por su completa independencia de todo poder público en su organización, funcionamiento y formación de su

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

voluntad colectiva. Se declara independiente de toda influencia que no derive de la voluntad democrática de sus miembros.

Carece de ánimo de lucro y patrimonio fundacional y se inspira en los principios de convivencia pacífica: derecho, cooperación, solidaridad, igualdad, respeto a las diferencias culturales y defensa de los Derechos Humanos.

Los enfoques de la Responsabilidad Social Corporativa se dividen en:

- Internos:

- Apoyo a los Derechos Humanos prestando especial interés en los niños/as y mujeres.
- Defensa de la diversidad, la tolerancia y la equidad para la construcción de una ciudadanía libre, responsable, justa, democrática y plural.
- Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la participación de mujeres en la vida política, económica, cultural y social.
- Sensibilizar y movilizar a la sociedad para dar una respuesta a las injusticias del actual sistema.

- Externos:

- Participación y cooperación con otras entidades, redes, foros.
- Promoción y desarrollo de actividades, acciones y proyectos para conseguir los fines anteriormente destacados. Tanto a nivel internacional como en Andalucía y a nivel local.

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

- Colaborando y desarrollando programas de atención a menores tutelados en riesgo de exclusión o en zonas necesitadas de transformación social.
- Fomentando la economía social mediante una empresa de inserción.
- Fomento de acciones de voluntariado y de participación ciudadana activa.

La Responsabilidad Social Corporativa se integra en la plantilla de la siguiente forma, todas las personas que trabajan en la entidad están integradas y realizan sus funciones en proyectos que se identifican con los fines de la entidad. En los centros de menores en protección, en proyectos de cooperación internacional, en los planes formativos y de inserción laboral. Haciendo especial incidencia en colectivos en riesgo de exclusión y en programas y acciones que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres, dentro de este punto se centra la acción en las mujeres en riesgo de exclusión y en aquellas que son víctimas de violencia de género.

### 13. Representación de los trabajadores.

La Entidad cuenta con un Comité de Empresa compuesto por 5 representantes de los trabajadores, contando con una representación unitaria de 4 mujeres y un hombre. Los representantes pertenecen a UGT y CNT.

Siendo el sindicato mayoritario UGT con el 80% de la representación, contando la CNT con el 20% restante.

Estos miembros representan una franja de edad de entre 26 a más de 46 años. La franja de edad de 26 a 35 años constituye el 40% de la media de edad de los representantes (con 2 mujeres dentro de dicha franja).

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

La franja de edad de 36 a 45 años constituye el 40% de la media de edad de los representantes (con 1 mujer y 1 hombre).

La franja de edad de 46 años o más constituye el 20% de la media de edad de los representantes (con 1 mujer).

Los representantes de los trabajadores tienen conocimiento de los procesos de calidad, indican que se realiza una auditoría interna por parte de una empresa externa, pero desconocen en profundidad el procedimiento que se lleva a cabo en los procesos de calidad.

Conocen la filosofía de Prodiversa, la definen como una Asociación que trabaja para la igualdad y la justicia social fomentando el desarrollo integral de las personas y la ayuda a grupos en riesgo de exclusión como menores, inmigrantes, etc.

La mayoría de los componentes del Comité de Empresa desconocen si existe un programa para determinar la responsabilidad social corporativa, aunque sí tienen conocimiento de que la entidad intenta ser socialmente responsable.

Hasta la fecha no se ha consultado al Comité de Empresa para realizar un proceso de selección, sí que lo ponen en conocimiento de todos los trabajadores, pero no específicamente a los representantes de los trabajadores.

Se realiza la publicación interna de las vacantes a través de un mail corporativo que se envía a los trabajadores y trabajadoras por parte del Departamento de Recursos Humanos.

Tienen conocimiento de que se siguen criterios de igualdad de género para la contratación. Además de los criterios de formación y experiencia profesional.

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

En los centros de menores el Comité de Empresa tiene constancia de la equidad en el equipo educativo.

Desconocen si para los procesos de promoción se siguen criterios de igualdad de género, pero sí tiene conocimiento de que es mayoritaria la participación en la promoción por parte de las mujeres, al ser mayor su número dentro de la entidad.

Conoce si la entidad tiene plan de formación. Participan los representantes en el plan de formación. Conoce si existen problemas de igualdad en la formación.

No se hace mención expresa al conocimiento de si existe o no Plan de Formación, sólo indican que existe formación a lo largo del año en los que no hay problema de igualdad.

No hay diferencias salariales por género en la entidad, se ajusta a la tabla salarial según categoría profesional.

Exponen como medidas a adoptarse para conciliar el tiempo de trabajo y la vida familiar las siguientes medidas:

- Teletrabajo en los puestos que sea posible
- Flexibilidad horaria este punto ya se lleva a cabo por la entidad.
- Ayuda para guardería.

La entidad tanto internamente como de cara al exterior es total defensora de la igualdad de género y realiza acciones y formación para la sensibilización sobre el tema.

Aun así, el Comité de Empresa vería necesaria una mayor divulgación de las medidas y/o actividades de sensibilización de la población.

Desconocen que hayan existido incidencias por acoso.

Se proponen como medidas a promocionar para conseguir la igualdad entre hombre y mujeres una mayor flexibilidad horaria y actividades de sensibilización de la población.

**V. ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO DE LOS TRABAJADORES.**

**1. Auxiliar**

Dos personas con un contrato fijo (100) a tiempo completo con la misma retribución en ambos casos (**Sólo tenemos un cuestionario el otro era inválido**):

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

- 1 mujer, de más de 45 años, casada, con 2 hijos, no familia numerosa, sin responsabilidades familiares, contrato fijo a tiempo completo a jornada continua, con categoría profesional de Servicio Auxiliares (limpieza) y mantenimiento. Con más de 6 años de antigüedad.
- Accedió al puesto por un contacto previo.
- Cree que el acceso a los puestos de trabajo en la asociación es igual para hombre y mujeres teniendo las mismas posibilidades de promocionar.
- No considera viable su promoción a corto plazo, ni ha promocionado nunca.
- No conoce el sistema de promoción dentro de la empresa.
- Considera que la promoción mejoraría sus condiciones de vida familiar.
- No ha recibido formación por parte de la asociación.
- Percibe que la formación es igual para hombre que para mujeres.
- La formación por parte de la empresa es escasa para su puesto.
- Recibe una retribución mensual neta de 900€ con las pagas prorrateadas.
- No tiene conocimiento de que su retribución salarial dependa de una subvención pública que reciba la asociación.
- Considera que debe recibir la retribución estipulada en convenio.
- Percibe que no existen diferencias salariales entre hombre y mujeres dentro de la asociación.
- No recibe pluses.
- Tiene autonomía dentro de su puesto de trabajo para realizar sus funciones.
- El trabajo en ocasiones le produce, estrés, ansiedad y otros sentimientos negativos. A veces se ha sentido frustrada por la presión ejercida por parte de sus compañeros/as.
- No disfruta de ningún tipo de conciliación, pero considera que se facilita la conciliación ya que tiene conocimiento de compañeras que lo han solicitado y se lo han concedido.

Entienden que la autonomía e independencia son los aspectos más positivos en su desempeño laboral y por contra la falta de recursos es lo más negativo en el ejercicio de su actividad.

## 2. Monitor-a /Técnico-a Especialista Sustituto-a (Monitor/a)

Estamos ante un grupo de doce personas, compuesto mayoritariamente por mujeres con una edad comprendida entre los 25 y los 45 años. Siendo el tramo mayoritario de los 25 a los 35 años, solteras y sin hijos.

Con un contrato temporal por obra y servicio a tiempo parcial. Siendo las jornadas de trabajo muy variables. Teniendo la mayoría de ellos una antigüedad inferior a un año.

- El acceso al puesto de trabajo se debe en la mayoría de los casos a un contacto previo con la asociación bien por realización de voluntariado o por prácticas en la misma.
- Se percibe por parte de los trabajadores/as que el acceso es igualitario. De hecho inciden en que la mayoría de los/as trabajadores/as son mujeres.
- Perciben que se dan las mismas posibilidades de promocionar, la promoción dentro de la asociación se basa en criterios de capacidad y de formación, independientemente del género.
- No consideran viable la promoción a medio o corto plazo.
- La mayoría de los/as trabajadoras desconoce el sistema de promoción dentro de la asociación, pero si tienen claro que se debe basar en criterios de capacidad y de formación.
- La promoción profesional repercutiría de forma positiva en la vida familiar, dicha promoción repercute en el número de horas de trabajo y en el salario, mejorando de esta forma el poder adquisitivo de los/as trabajadores/as.

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

- Reciben formación, incidiendo en el tema de la Igualdad de Trato. El acceso a la formación es percibido como igualitario.
- Los/as trabajadores/as definen la formación como buena e interesante. Les resulta muy satisfactoria y les ayuda a ser mejor profesionales.
- La retribución es variable oscilando en torno a los 600-700€. Todos tienen prorrateadas las pagas extras.
- Conocen la vinculación de retribución de su trabajo a las subvenciones públicas recibidas por la entidad.
- La mayoría de los/as trabajadores/as la consideran adecuada por estar adecuada con su categoría profesional, no obstante la mayoría de ellos/as discrepa con su categoría profesional, entienden que no se ajusta al trabajo que desarrollan.
- No existen diferencias salariales entre hombres y mujeres. El salario se ajusta a la categoría profesional independientemente del género.
- Ninguno de los/as trabajadores/as recibe pluses.
- Tiene gran autonomía en su puesto de trabajo a la hora de realizar las actividades.
- Su trabajo no les produce estrés, ansiedad o sentimientos negativos en la mayoría de los casos. No existiendo frustración causada por la presión ejercida por compañeros/as y/o superiores.
- Se percibe el clima de trabajo como adecuado.
- La mayoría de los/as trabajadores/as no disfrutan de ningún tipo de conciliación, pero todos hacen hincapié en que no lo han solicitado pero tienen conocimiento que la entidad no pone impedimento a la hora de concederlo si es solicitado.
- El único caso de reducción de jornada se debe al cuidado de menor.
- Sí se facilita la conciliación por parte de la entidad, aunque la mayoría de ellos no han disfrutado de medidas de conciliación,

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

recalcan que conocen de compañeros/as a los cuales se les han facilitado medidas de conciliación.

- Proponen como medidas para potenciar la conciliación el estudio de las necesidades particulares.

Manifiestan que el clima laboral, el ejercicio de su profesión, contacto y trabajo menores y los compañeros/as son los aspectos más positivos en su ejercicio laboral.

Por contra, los aspectos mencionados como más negativos corresponden a la duración del contrato, la inestabilidad de horas trabajo, la temporalidad y la turnicidad.

Finalmente, en este grupo ningún trabajador/a ha contestado acerca de las medidas que propondrían para mejorar su situación laboral y para incrementar la igualdad entre mujeres y hombres en la Asociación.

### 3. Subdirector/a Técnico/a Especialista (subdirección, técnicos/as, coordinación y dirección)

Estamos ante un grupo compuesto por 14 mujeres y 4 hombres, mayoritariamente de edades comprendidas entre los 35 y los 45 años de edad y con 5 personas con más de 45 años, de los cuáles 9 son solteros/as, 5 en matrimonio, 1 divorcio, 1 pareja de hecho y 1 separación.

Respecto al tipo de contrato 10 son contratos fijos y 8 temporales por obra y servicio a tiempo parcial. Siendo las jornadas de trabajo muy variables.

Con relación a la antigüedad 10 personas tienen una antigüedad mayor a 6 años, 2 de entre 1 y 3 años de antigüedad y 6 llevan menos de un año trabajando en la asociación.

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

- El acceso suele ser mediante: CV en web más entrevista, contacto previo y voluntariado. Acceden de igual forma hombres que mujeres (nunca se ha especificado oferta de trabajo por sexo), en proporción hay más mujeres que hombres, priman las cualidades profesionales por encima del sexo y mismas posibilidades ambos sexos.
- No conocen el sistema de promoción, les serviría para mejorar los horarios pero no es una de sus prioridades. Están en los puestos para lo que han estudiado.
- En cuanto a la formación, se presentan cursos pero no de igualdad, la formación es correcta pero no específica de cada puesto, piden más formación en materia de igualdad. Algunos/as la consideran escasa. Misma para mujeres y hombres.
- La retribución varía pero piden lo mismo que pagan en el Sistema Público por desempeñar esta misma labor. Conocen que trabajan por proyectos. Hombres y mujeres reciben la misma retribución, depende de la categoría profesional.
- Manifiestan que el clima laboral es bueno, aunque con excepciones. Proponen formación especializada en habilidades sociales.

Se refieren como aspecto positivo al trabajo que realizan y grupo de compañeros/as. Mientras que la parte más negativa de su labor viene dada por la retribución, existiendo muchas necesidades y cada vez menos recursos.

#### 4. Educadores

Estamos ante un grupo compuesto por 12 mujeres y 3 hombres. Mayoritariamente de edades comprendidas entre los 25 a los 45 años de edad. Siendo el tramo mayoritario de los 35 a los 45 años, solteras y sin hijos.

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Respecto al tipo de contrato 10 son contratados fijos y 5 temporales por obra y servicio a tiempo parcial. Siendo la jornada de trabajo muy variables.

Con relación a la antigüedad, 7 personas tienen una antigüedad mayor a 6 años, 4 son educadores/as con 3 a 6 años de experiencia en esta asociación y 4 de entre 1 y 3 años de antigüedad.

- El acceso suele ser mediante presentación de CV, web más entrevista, contacto previo y voluntariado. Acceden de igual forma hombres que mujeres (nunca se ha especificado oferta de trabajo por sexo, en proporción hay más mujeres que hombres, priman las cualidades profesionales por encima del sexo y mismas posibilidades ambos sexos.
- Generalmente no conocen el sistema de promoción (una persona afirma que la responsable de RRHH difunde a través de correo interno las plazas vacantes), les serviría para mejorar los horarios pero no es una de sus prioridades. Igual para hombres y mujeres, se tiene en cuenta la trayectoria profesional, el que presente las cualidades más idóneas.
- En cuanto a la formación, se proponen cursos pero no de igualdad, la formación es correcta pero no específica de cada puesto, piden más formación en materia de igualdad. Algunos la consideran escasa, siendo la misma para mujeres y hombres. Hay cursos de defensa personal dirigidos a mujeres. Entre las propuestas de formación encontramos: talleres y resolución de conflictos, dinámicas y actividades grupales, más reuniones educativas, establecer mediadores y reuniones con la junta directiva, formación y encuentro profesionales, habilidades sociales (empatía, asertividad, intercambio de experiencias, ayuda mutua.
- La retribución varía, solicitando la misma retribución que en el Sistema público por desempeñar esta misma labor, hay mucha responsabilidad y situaciones que no son acorde al salario. No

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

conocen que trabajan por proyectos. Manifiestan que los hombres y mujeres reciben la misma retribución, dependiendo de la categoría profesional. Pluses: nocturnidades y días festivos con días de vacaciones

- Para potenciar la conciliación laboral solicitan una mayor apertura a la hora de establecer y modificar los turnos de trabajo, flexibilidad horaria, se reconoce la importancia de las cargas familiares, se respeta la necesidad y se prioriza a la hora de organizar las funciones, hay bastante facilidad también por los compañeros/as de trabajo
- El clima laboral generalmente es bueno aunque siempre existen excepciones. La formación que solicitan es en el ámbito de las habilidades sociales.
- En cuanto a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal la mayoría del personal en la actualidad no lo necesita pero manifiestan que hay compañeros que sí que compatibilizan y se les dan oportunidades y facilidades para la conciliación.

Los aspectos más positivos vienen dados por el trabajo con menores, el trabajo con el equipo educativo, la calidad humana y profesional del equipo, la mejoría obtenida en los usuarios/as y los pequeños logros.

Por el contrario, los aspectos más negativos los representan las situaciones violentas de menores con perfiles no aptos para residenciales, el poco apoyo del sistema y escasos recursos, los horarios, el sueldo no se corresponde con el trabajo realizado, que aumentan las necesidades y se reducen los recursos. Además manifiestan que las administraciones no hacen todo lo que pueden y a veces no tienen la capacidad de decidir las intervenciones porque vienen impuestas por el Sistema de Protección de Menores. Otro aspecto negativo mencionado es el salario y las condiciones de trabajo.

Finalmente en este grupo se han propuesto las siguientes medidas para mejorar la situación laboral y potenciar la igualdad entre mujeres y hombres:

- Proporcionar opciones para poder incrementar las horas de trabajo semanales, mejorando también las categorías profesionales.
- Solicitan un espacio más amplio de trabajo y que los/as educadores/as tuvieran la categoría de educadores/as o en su defecto de técnicos/as y no de monitores/as.

## VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

### 1. Objetivo General:

Integrar en Prodiversa-Progreso y Diversidad la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

### 2. Objetivos Específicos:

#### 2.1. Selección y contratación:

**Objetivo:** Revisar con perspectiva de género los procesos de selección de Prodiversa-Progreso y Diversidad.

Teniendo en cuenta el elevado número de profesionales femeninos habrá que incidir, en la medida de lo posible, en el equilibrio de la plantilla.

#### 2.2. Clasificación profesional y promoción:

**Objetivo:** Revisar con perspectiva de género los procesos de promoción de PRODIVERSA.

**2.3. Política Salarial:**

**Objetivo:** Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de PRODIVERSA.

**2.4. Equilibrio de la vida profesional y personal:**

**Objetivo:** Promocionar las medidas de conciliación propias sirviendo de ejemplo motivador para otras entidades.

**2.5. Formación:**

**Objetivo:** Formalización de un Plan de Formación anual estructurado que incluya formación en igualdad y formaciones de desarrollo de competencias.

**2.6. Riesgos laborales y salud laboral:**

**Objetivo:** Garantizar la prevención de los riesgos laborales en la entidad y las medidas de salud laboral desde una perspectiva de género.

**2.7. Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual:**

**Objetivo:** Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

**2.8. Comunicación:**

**Objetivo:** Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

**2.9. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad:**

**Objetivo:** Integrar el compromiso de PRODIVERSA con la igualdad de género en la cultura organizacional de la entidad

**VII. EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**

El plan de igualdad de PRODIVERSA, articula su contenido a través de los siguientes ejes de actuación:

Eje 1: Selección y contratación.

Eje 2: Clasificación profesional y promoción.

Eje 3: Política Salarial.

Eje 4: Equilibrio de la vida profesional y personal.

Eje 5: Formación

Eje 6: Riesgos Laborales y salud laboral.

Eje 7: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual.

Eje 8: Política Social.

Eje 9: Comunicación.

Eje 10: Cultura organizacional.

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

En los apartados siguientes se proponen las medidas a conseguir en cada uno de los ejes de conformidad a los objetivos planteados previamente.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

**VIII. MEDIDAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**

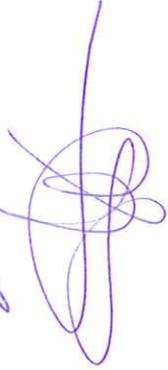
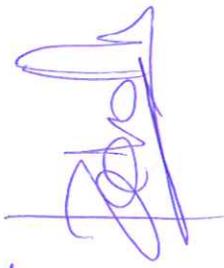
**a. Eje 1: Selección y contratación.**

<b>ACCIÓN</b>	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación de <b>PRODIVERSA</b>
<b>OBJETIVO</b>	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.

MEDIDAS	PERSONA/ DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1 Ajustar los procesos de selección desde la perspectiva de género, tal como recogen los arts. 11 y 12 del Convenio Colectivo.	Gerencia Coordinación	Humanos	Modificación en el protocolo de nuevas contrataciones Porcentaje de ofertas de empleo con los requisitos explicitados.
1.2 Incorporar como requisito "deseable" en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades.	Gerencia Coordinación	Humanos	Porcentaje de nuevas personas con formación en igualdad.





**b. Eje 2: Clasificación profesional y promoción.**

<b>ACCIÓN</b>	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción de <b>PRODIVERSA</b>
<b>OBJETIVO</b>	Introducir la perspectiva de género en los procesos de promoción y evaluación.

MEDIDAS	PERSONA/ DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1 Elaborar un listado donde queden reflejadas de una forma clara, objetiva y exhaustiva, desde la perspectiva de género, los grupos profesionales, los puestos de trabajo, las funciones a realizar y las responsabilidades de cada uno de ellos <sup>1</sup> .	Recursos Humanos	Humanos	Ficha/Listado/Manual de descripción de los puestos de trabajo.
2.2 Evaluación integral de los puestos de trabajo de forma anual.	Recursos Humanos	Humanos	Elaboración cuestionarios de evaluación.

<sup>1</sup> Dentro de la medida 2.1 hay que tener en cuenta que:

1. La provisión de puestos vacantes dentro de la empresa se tiene que regir según el art.11.
2. En caso de que se produzca una movilidad funcional, art. 39, ascendente o descendente tendrá que adoptarse con perspectiva de género.
3. Realizar con perspectiva de género la aplicación del 2º párrafo del art. 20 a) e igualmente con el art. 20 b).

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

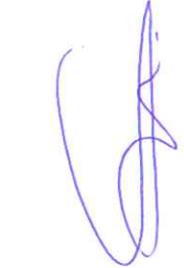
*[Handwritten signature]*

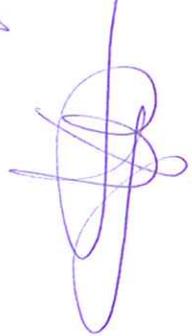
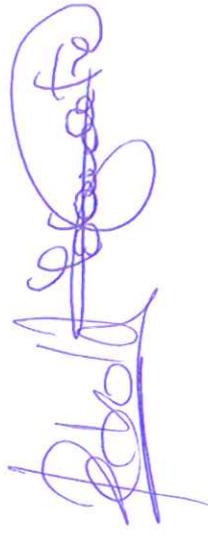
*[Handwritten signature]*

**c. Eje 3: Política Salarial.**

<b>ACCIÓN</b>	Evaluación y seguimiento de la política salarial.
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de PRODIVERSA

MEDIDAS	PERSONA/ DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.1 Revisión anual de la política salarial para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la política retributiva de la entidad.	Recursos Humanos Comité de Empresa	Humanos Económicos	Informes de evaluación de la política salarial por categoría laboral y tipos de jornada, con y sin complementos extra salariales y tipologías. Conformidades de auditorías externas
3.2 Publicar el informe anual de la revisión anual para informar a toda la plantilla.	Recursos Humanos Comisión Igualdad Coordinación general	Humanos	- Canales de difusión empleados - Número personas a las que llega el informe (descargas, envíos, etc.)
3.3 Control de aplicación estricta del Convenio Colectivo en materia salarial evitando la potestad empresarial de mejorar condiciones económicas en situaciones específicas que puedan afectar a la igualdad de trato.	Recursos Humanos Comité de Empresa	Humanos Económicos	Informes de evaluación de la política salarial por categoría laboral y tipos de jornada, con y sin complementos extra salariales y tipologías. Conformidades de auditorías externas

**d. Eje 4: Equilibrio de la vida profesional y personal.**

<b>ACCIÓN</b>	Difundir las medidas de conciliación de <b>PRODIVERSA</b>
<b>OBJETIVO</b>	Promover la implantación de medidas de conciliación en la entidad

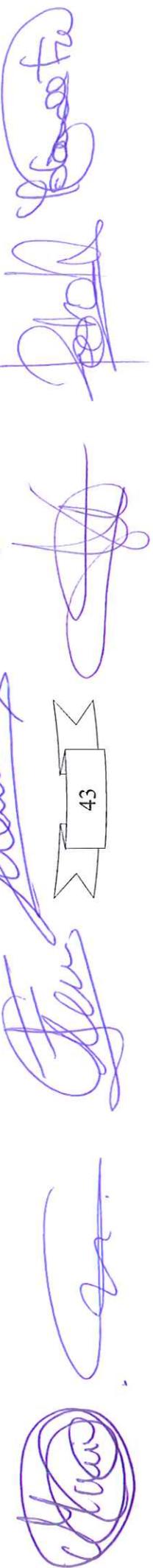
MEDIDAS	PERSONA/ DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1 Elaborar un material de difusión de las medidas de conciliación recogidas en el convenio.	Recursos Humanos Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	Material elaborado - Número personas a las que llega el informe (descargas, envíos, etc.) - Número ejemplares realizados - Número campañas/difusiones - Informe de uso de las medidas de conciliación (porcentaje de mujeres y hombres)
4.2 Difundir internamente el material elaborado en materia de conciliación.	Comunicación	Humanos	
4.3 Elaborar un protocolo de actuación para conseguir una jornada adaptable en los casos de necesidad familiar, teniendo en cuenta además la política de vacaciones.	Recursos Humanos Comisión de Igualdad	Humanos	Protocolo elaborado

**e. Eje 5: Formación.**

<b>ACCIÓN</b>	Elaborar un Plan de Formación Anual <sup>2</sup>
<b>OBJETIVO</b>	Incorporar en el Plan de Formación Anual la perspectiva de género y la diversidad

MEDIDAS	PERSONA/ DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.1 Diseño e implementación de un plan de formación cuya metodología contemple: diagnóstico de necesidades formativas de la plantilla, propuesta de formaciones y evaluación.	Recursos Humanos Comité de Empresa	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de formación elaborado e implementado.</li> <li>- Porcentaje de formaciones que respondan a las necesidades de la plantilla.</li> <li>- Informe de evaluación del plan.</li> </ul>
5.2 Incorporación de contenidos básicos de igualdad de oportunidades en las formaciones internas y externas que se oferten desde la entidad.	Responsables de Áreas Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Píldora formativa de igualdad de oportunidades elaborada.</li> <li>- Número de formaciones que han incorporado igualdad.</li> <li>- Informe de evaluación de formación.</li> <li>- Número de formaciones que se ofrecen a la plantilla.</li> </ul>
5.3 Formar y reciclar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla: por funciones/ departamentos, etc.	Recursos Humanos	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoja de firma de asistentes a las formaciones sobre igualdad.</li> <li>- Evaluaciones de la formación.</li> </ul>

<sup>2</sup> En base a los arts. 35 y 88 del Proyecto de Convenio Colectivo



- Informe de formaciones: contenidos, departamentos, personas asistentes.

**f. Eje 6: Riesgos Laborales y salud laboral.**

<b>ACCIÓN</b>	Elaborar un sistema de Evaluación que incluya criterios específicos referidos al género que exijan una especial atención.	
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar la prevención de los riesgos laborales en la entidad y las medidas de salud laboral desde una perspectiva de género.	

MEDIDAS	PERSONA/ DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.1 Diseño e implementación de un sistema de Evaluación que incluya criterios específicos dirigidos al género que exijan una especial atención: embarazo y lactancia y sensibilidad a determinados riesgos	Servicio de Prevención	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de evaluación elaborado e implementado.</li> <li>- Porcentaje evaluaciones realizadas a la plantilla.</li> <li>- Número personas a las que llega el informe (descargas, envíos, etc.)</li> <li>- Número ejemplares realizados</li> <li>- Número campañas/difusiones</li> <li>- Número de formaciones que se ofrecen a la plantilla.</li> </ul>
6.2 Publicación y difusión del Sistema de Evaluación	Comunicación	Humanos	
6.3 Formar en prevención de riesgos laborales y en salud laboral desde la perspectiva de género.	Recursos Humanos	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoja de firma de asistentes a las formaciones sobre igualdad.</li> <li>- Evaluaciones de la formación.</li> </ul>

- Informe sobre la formación impartida: contenidos, departamentos, personas asistentes.

**g. Eje 7: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual.**

<b>ACCIÓN</b>	Elaborar y difundir un protocolo anti-acoso que regule la prevención y actuación ante posibles situaciones.
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

MEDIDAS	PERSONA/ DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7.1 Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.	Comisión Igualdad Recursos Humanos	Humanos	Documento de protocolo anti-acoso.
7.2 Instaurar canales para poder comunicar las quejas o situaciones. Buzón o personal.	Comisión de Igualdad Recursos Humanos	Humanos	Nombramiento persona responsable. Instalación buzones específicos.
7.3 Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad.	Gerencia Comunicación	Humanos	- Difusión del protocolo: número difusiones, métodos y alcance. - Número de consultas recibidas de acoso. - Número denuncias presentadas/ resueltas.
7.4 Píldora formativa sobre prevención y atención del acoso a todo el personal incluyendo a colaboradoras/es, gerencia y voluntariado.	Recursos Humanos Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Índice de contenidos. - Hoja de firma de asistentes. - Porcentaje personas que asisten/ invitadas

*maria*

*[Handwritten signature]*

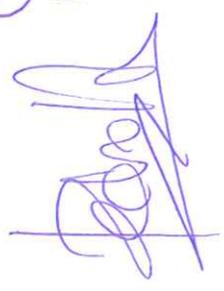
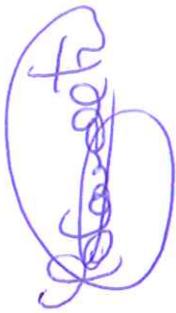
**h. Eje 8: Comunicación.**

<b>ACCIÓN</b>	Incorporar el compromiso con la Igualdad de oportunidades en la comunicación de la entidad.
<b>OBJETIVO</b>	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

MEDIDAS	PERSONA/ DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
9.1 Envío individualizado a la plantilla del plan de igualdad con la información relevante: Responsable igualdad, protocolo antiacoso, etc.	Comisión de Igualdad Comunicación	Humanos	Número de copias del plan difundidas (enviadas o entregadas).
9.2 Difusión interna y externa del Plan de Igualdad: servidor, página web, tablón de anuncios, etc.	Responsable Igualdad Comunicación	Humanos	Plan de Igualdad incorporado en servidor, web y demás canales de comunicación.
9.3 Participación en encuentros, jornadas, etc. en las que poder informar de la existencia del Plan de igualdad y de sus resultados..	Coordinación General Responsable Igualdad Recursos Humanos Comisión Igualdad	Humanos	Número y tipo de encuentro/jornada en los que se participa.
9.4 Incorporación de referencias sobre la existencia del Plan de Igualdad en presentaciones, folletos o cualquier otro medio de difusión interno.	Comunicación	Humanos	Número y tipo de referencias e informaciones sobre el Plan de Igualdad.





i. Eje 9: Cultura organizacional.

<b>ACCIÓN</b>	Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional de la entidad.
<b>OBJETIVO</b>	Visibilizar el compromiso de PRODIVERSA con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDAS	PERSONA/ DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
10.1 Incorporar la perspectiva de género en la misión, visión y valores de PRODIVERSA.	Junta Directiva Recursos Humanos	Humanos	Documento misión, visión y valores así como página web.
10.2. Incorporación en el manual de bienvenida para trabajadores/as referencias al Plan de Igualdad y el Protocolo Antiacoso y donde poder consultarlo.	Recursos Humanos	Humanos	Texto/s donde se incorporan las referencias al Plan de Igualdad y el Protocolo Antiacoso.
10.3 Designación de una persona como "Responsable de Igualdad" para representar de forma interna y externa el plan.	Comisión Igualdad	Humanos	Designación Responsable de Igualdad
10.4 Información a la plantilla del nombramiento del/la "Responsable de Igualdad", sus funciones y forma de contacto.	Junta Directiva Recursos Humanos Comisión de Igualdad Comunicación	Humanos	- Mail o soporte informativo y tanto por ciento de plantilla informada - Número y tipo de consultas/ sugerencias recogidas - Tipo de consulta/ sugerencia

*Clavio*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

10.5 Incorporar el compromiso a mantener siempre la perspectiva de género de forma específica o transversal en todas las negociaciones que se realicen entre empresa y trabajadores.

Junta Directiva  
Comisión de Igualdad  
Representación de los trabajadores

Humanos

Documento firmado incluyendo compromiso

MEDIDAS	PERSONA/ DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
10.6 Procurar las condiciones para que, en aplicación del art. 50 de la LOI, pueda obtenerse el distintivo de igualdad en la empresa que es concedido por el Ministerio competente.	Comisión de Igualdad	Humanos	Obtención del distintivo.
10.7 Difusión e información periódica a la plantilla sobre los avances en el Plan de Igualdad a través de la puesta en marcha de sus medidas.	Comisión de Igualdad	Humanos	Número y tipo de comunicaciones informativas sobre avances del plan de igualdad.

*Muñoz*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

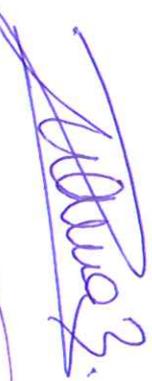
*[Signature]*

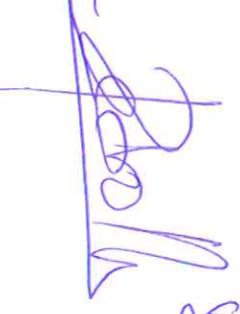
**IX. CALENDARIO PROPUESTO PARA LA IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**

Eje 1: Selección y contratación.													
Nº	Medida	2019				2020				2021			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.1	Ajustar los procesos de selección desde la perspectiva de género, tal como recogen los arts. 11 y 12 del Convenio Colectivo, con tendencia, en la medida de lo posible, al equilibrio de la plantilla.												
1.2	Incorporar como requisito "deseable" en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades.												

Eje 2: Clasificación profesional y promoción.													
Nº	Medida	2019				2020				2021			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T






2.1	Elaborar un listado donde queden reflejadas de una forma clara, objetiva y exhaustiva, desde la perspectiva de género, los grupos profesionales, los puestos de trabajo, las funciones a realizar y las responsabilidades de cada uno de ellos.																	
2.2	Incorporar un sistema de evaluación integral de los puestos de trabajo.																	
2.3	Incorporar un plan de carrera con perspectiva de género.																	

**Eje 3: Política Salarial.**

Nº	Medida	2019				2020				2021								
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T					
3.1	Revisión anual de la política salarial para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la política retributiva de la entidad.																	
3.2	Publicar el informe anual de la revisión anual para informar a toda la plantilla.																	
3.3	Control de aplicación estricta del Convenio Colectivo en materia salarial evitando la potestad empresarial de mejorar condiciones económicas en situaciones específicas que puedan afectar a la igualdad de trato.																	

**Eje 4: Equilibrio de la vida profesional y personal.**

Nº	Medida	2019				2020				2021								
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T					

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

50

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

4.1	Elaborar un material de difusión de las medidas de conciliación recogidas en el convenio.																			
4.2	Difundir internamente el material elaborado en materia de conciliación.																			
4.3	Elaborar un protocolo de actuación para para conseguir una jornada adaptable en los casos de necesidad familiar, teniendo en cuenta además la política de vacaciones.																			

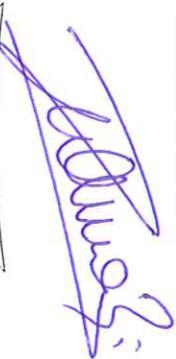
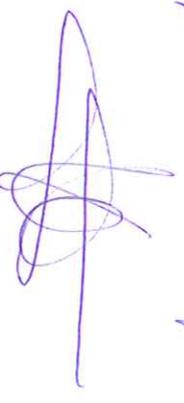
**Eje 5: Formación.**

Nº	Medida	2019				2020				2021										
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T							
5.1	Diseño e implementación de un plan de formación cuya metodología contemple: diagnóstico de necesidades formativas de la plantilla, propuesta de formaciones y evaluación.																			
5.2	Incorporación de contenidos básicos de igualdad de oportunidades en las formaciones internas y externas que se oferten desde la entidad.																			
5.3	Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla: por funciones/departamentos, etc.																			

**Eje 6: Riesgos Laborales y salud laboral.**

Nº	Medida	2019				2020				2021										
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T							






6.1	Diseño e implementación de un Sistema de Evaluación que incluya criterios específicos dirigidos al género que exijan una especial atención: embarazo y lactancia y sensibilidad a determinados riesgos																	
6.2	Publicación y difusión del Sistema de Evaluación																	
6.3	Formar en prevención de riesgos laborales y en salud laboral desde la perspectiva de género.																	

**Eje 7: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual.**

Nº	Medida	2019				2020				2021								
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T					
7.1	Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.																	
7.2	Instaurar canales para poder comunicar las quejas o situaciones. Buzón o personal.																	
7.3	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad.																	
7.4	Píldora formativa sobre prevención y atención del acoso a todo el personal incluyendo a colaboradoras/es, gerencia y voluntariado.																	

**Eje 8: Comunicación.**

Nº	Medida	2019	2020	2021

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
52

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
9.1 Envío individualizado a la plantilla del plan de igualdad con la información relevante: Responsable Igualdad, protocolo antiacoso, etc.												
9.2 Difusión interna y externa del Plan de Igualdad: servidor, página web, corcho, etc.												
9.3 Participación en encuentros, jornadas, etc. en las que poder informar de la existencia del Plan de Igualdad y de sus resultados..												
9.4 Incorporación de referencias sobre la existencia del Plan de Igualdad en presentaciones, folletos o cualquier otro medio de difusión interno.												

**Eje 9: Cultura Organizacional.**

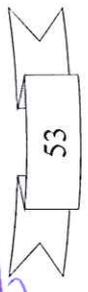
Nº	Medida	2019				2020				2021			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
10.1	Incorporar la perspectiva de género en la misión, visión y valores de PRODIVERSA.												
10.2	Incorporación en el manual de bienvenida para trabajadores/as referencias al Plan de Igualdad y el Protocolo Antiacoso y donde poder consultarlo.												
10.3	Designación de una persona como "Responsable de Igualdad" para representar de forma interna y externa el plan.												
10.4	Información a la plantilla del nombramiento del/la "Responsable de Igualdad", sus funciones y forma de contacto.												
10.5	Incorporar el compromiso a mantener siempre la perspectiva de género de forma específica o transversal en todas las negociaciones que se realicen entre empresa y trabajadores.												

*Clavero*

*[Signature]*

*[Signature]*

*York*



*[Signature]*

*[Signature]*



## **X. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de Prodiversa- Progreso y Diversidad.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de tres años a contar desde la fecha de su firma.

### **1. Responsables del Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.**

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

### **2. Funciones de la Comisión de Seguimiento.**

- Reunirse como mínimo trimestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as socios/as y empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detendrá las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

### **3. Procedimiento para el Desarrollo del Seguimiento y Evaluación.**

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.

- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de PRODIVERSA y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.

- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

#### 4. Seguimiento.

La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de PRODIVERSA y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de PRODIVERSA en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

#### 5. Evaluación.

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Málaga, a 2 de MAYO de 2019

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*