

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

II Plan de Igualdad

PRONISA

 Plena
inclusión
Castilla y León

PLAN DE IGUALDAD DE PRONISA PLENA INCLUSIÓN ÁVILA

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los

procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

2. PRESENTACIÓN

| | |
|--|--|
| NOMBRE O RAZÓN SOCIAL | PRONISA PLENA INCLUSIÓN ÁVILA |
| TITULARIDAD DE LA ENTIDAD | Privada |
| FORMA JURÍDICA | Asociación sin Ánimo de Lucro |
| TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN | 151 a 250 personas trabajadoras |
| NIF | G05005863 |
| SECTOR DE ACTIVIDAD DONDE OPERA LA ORGANIZACIÓN (CNAE) | 8720 |
| CÓDIGO DE LOS CONVENIOS DE APLICACIÓN | Convenio 99000985011981 https://www.boe.es/boe/dias/2019/07/04/pdfs/BOE-A-2019-9974.pdf |

Estructura de la organización

PRONISA PLENA INCLUSIÓN ÁVILA es una asociación sin ánimo de lucro creada en 1967 que fue declarada de Utilidad Pública en 1971 y cuya misión, tal y como se establece en el artículo 9 de los estatutos es “la de contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad y su familia puedan desarrollar su proyecto de vida, así como a promover su inclusión como ciudadano de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria” Es fundadora y miembro de la Federación Plena Inclusión Castilla y León, compartiendo su misión, principios y valores, entre los que destaca la igualdad y no discriminación, democracia interna, pluralismo, libertad y justicia. Junto a ello, dentro del Plan Estratégico 2021-2025, en la línea estratégica de ética, transparencia y buen gobierno, se define como objetivo interactuar con los grupos de interés y el entorno, aplicando valores y principio éticos.

Esta organización está dirigida por una Junta Directiva formada por seis personas voluntarias, además cuenta con 453 socios, una plantilla media en el año 2020 de 158,11

trabajadores y voluntarios. Más del 70% de la plantilla es fija trabajando en los siguientes centros diferenciados:

-Centro de día y residencia Espíritu Santo

Que funciona todos los días del año, y donde se encuentran la mayor parte de los trabajadores de la plantilla.

-Centro ocupacional San Segundo

Con programas de apoyo ocupacional, inserción laboral y rehabilitación. Tiene un horario de apertura de lunes a viernes, y cuenta con 6 trabajadores de la plantilla.

-Centro de estudios, juventud y discapacidad Pedro Dávila

Donde se realizan talleres y escuela de padres.

-Punto de información y club de ocio

Que cuenta con una Escuela de ocio y tiempo libre.

- Multiservicio Las Navas del Marqués

Que presta múltiples servicios entre los que destaca el centro de Día para personas con Discapacidad, Centro de día para Mayores, centro de atención social, formación y orientación laboral.

-Centro Cebreros

Centro de Día para personas con Discapacidad, desarrollo rural, formación y orientación laboral.

-Dos Viviendas tuteladas para personas con discapacidad.

-Domicilios particulares.

Donde se atienden a personas mayores y dependientes en la zona rural.

El ámbito de actuación de la Asociación coincide con el territorio de la Provincia de Ávila pudiendo extenderse a nivel autonómico o nacional cuando las circunstancias y necesidades de atención a las personas con discapacidad lo requieran.

Como ejes prioritarios de su actividad se encuentran defender la dignidad, los derechos individuales y colectivos, y la promoción de los derechos sociales de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familiares prestando, creando y gestionando todo tipo de centros y servicios asistenciales, educativos, preventivos, estudios e investigaciones. Promover y/o crear centros especiales de empleo, unidades prelaborales, centros de trabajo, unidades de apoyo y, en general, cualesquiera otros que fomenten la incorporación al mercado de trabajo, tiendan a promover el interés general de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias, y procuren una mayor integración sociolaboral y por tanto una mejor calidad de vida.

En el ámbito empresarial de la Economía Social y de los Centros Especiales de Empleo en particular, desarrollará su actividad de manera prioritaria en Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social o en colaboración con otros Centros Especiales de empleo de Iniciativa Social.

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

A. Comisión negociadora:

COMPOSICIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES

| | |
|------------------------|-----------------------------------|
| MIEMBRO COMITÉ EMPRESA | Rafael Iglesias Crespo |
| MIEMBRO COMITÉ EMPRESA | Miguel González Moreno |
| MIEMBRO COMITÉ EMPRESA | Elia Montserrat Rufes Gómez |
| MIEMBRO COMITÉ EMPRESA | M ^a Pilar Galán Crespo |

COMPOSICIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE EMPRESA

| | |
|-------------------------|-----------------------------------|
| DIRECTOR GERENTE | Jaime Rodríguez Rodríguez |
| RESPONSABLE DE RRHH | Beatriz López Jiménez |
| COORDINACIÓN DE CENTROS | Yolanda Miguélez Santiago |
| FISIOTERAPEUTA | Víctor Bernaldo de Quirós Pozuelo |

B. Funciones de la Comisión negociadora:

- C. Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- D. Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- E. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- F. Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.

- G. Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
- H. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- I. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- J. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- K. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

A. Lugar de realización de actividad empresarial:

El ámbito de actuación de la Asociación coincide con el territorio de la Provincia de Ávila pudiendo extenderse a nivel autonómico o nacional cuando las circunstancias y necesidades de atención a las personas con discapacidad lo requieran.

B. Objeto social de la organización:

Atención a las personas con discapacidad y sus familias ACTIVIDAD ASISTENCIAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA, CENTROS DE DÍA RESIDENCIAS, VIVIENDAS, CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO, ESCUELA DE FORMACIÓN, SERVICIOS DE LIMPIEZA Y CATERING...

C. Naturaleza, escala y complejidad de actividad:

Defender la dignidad, los derechos individuales y colectivos, y la promoción de los derechos sociales de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familiares prestando, creando y gestionando todo tipo de centros y servicios asistenciales, educativos, preventivos, estudios, investigaciones. Promover y/o crear centros especiales de empleo, unidades prelaborales, centros de trabajo, unidades de apoyo y, en general, cualesquiera otros que fomenten la incorporación al mercado de trabajo, tiendan a promover el interés general de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias, y procuren una mayor integración sociolaboral y por tanto una mejor calidad de vida.

En el ámbito empresarial de la Economía Social y de los Centros Especiales de Empleo en particular, desarrollará su actividad de manera prioritaria en Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social o en colaboración con otros Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social.

D. Miembros de la Organización:

Esta organización está dirigida por una Junta Directiva formada por seis personas voluntarias, además cuenta con 453 socios, una plantilla media en el año 2020 de 158,11 trabajadores y voluntarios. Más del 70% de la plantilla es fija.

E. Datos del Plan de igualdad

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

- **Negociación:** El plan se ha pactado con la totalidad de la representación de las personas trabajadoras.
- **Ámbito territorial:** Ámbito provincial
- **Ámbito Funcional:** Empresa
- **Extensión:** El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.
- **Vigencia del Plan:** 2021-2025 Entrada en vigor el 09/12/2021. Una vez finalizada su vigencia, se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020
- **Compromiso y Liderazgo:** Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el Plan de Igualdad. Compromiso del establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas de acción positiva para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como principio estratégico de nuestra política corporativa, de acuerdo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación de tiempo de trabajo y la conciliación.

F. Política empresarial y cultura organizacional:

PRONISA Plena Inclusión Ávila es una organización que representa a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Desde 1967, apostamos por la plena inclusión de las personas con discapacidad y de sus familias en la sociedad, defendemos sus derechos y fomentamos la calidad de vida de cada una de ellas. Luchamos por una sociedad más justa y solidaria.

En su condición de fundadora y miembro de la Federación Plena Inclusión Castilla y León, comparte la definición de la Misión, Principios, Valores y Fines de la citada organización y que a su vez están en concordancia con la Confederación Nacional Plena Inclusión.

El principal fin de nuestra organización es la plena inclusión de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias

Para ello, nuestra labor se centra en formar y capacitar a estas personas y sus familias con el fin de que puedan reivindicar sus derechos por sí mismas.

Debemos trabajar con la sociedad que nos rodea, colaborando con otras organizaciones, agentes políticos y sociales, administraciones públicas y con la ciudadanía, para que

conozcan, comprendan y compartan nuestras reivindicaciones. Debemos sumarnos a quienes luchan por una sociedad más justa y solidaria, que valore la diversidad y favorezca la igualdad.

A través del desarrollo de centros, servicios y programas, con apoyos y oportunidades y mediante una alta participación de las personas con discapacidad, sus familias, así como todos los implicados directamente con la organización, PRONISA trabaja para:

El reto de PRONISA es defender los derechos de las personas con discapacidad y reivindicar una sociedad más justa en la que todos seamos iguales y no exista ningún tipo de discriminación.

Junto al cumplimiento de los derechos, el trabajo diario se orienta a conseguir que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan tener un buen proyecto de calidad de vida.

5. INFORME DIAGNÓSTICO

PRONISA es una asociación, que cuenta con una plantilla de 260 personas en donde las mujeres representan un 82% del total, mientras los hombres un 18%. Estos porcentajes **se alejan a una composición equilibrada**, ya que según establece la Disposición adicional primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto al que se refiera, las personas de cada sexo, no superen el setenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento. Por lo que PRONISA, se caracteriza por **una alta feminización de la plantilla**.

Existe una fuerte segregación por sexo en el área de los servicios de atención a la dependencia. Esto tiene su explicación en la tendencia histórica y la existencia roles y estereotipos de género que establecen como han de ser o como deben comportarse las mujeres y los hombres.

A parte de esta situación de segregación horizontal, **no existe rasgo aparente de segregación vertical**, ya que mujeres y hombres ocupan puestos directivos. A pesar de que no existe una segregación vertical, es conveniente señalar que existen elementos en casi todos los departamentos que muestran la existencia de una segregación horizontal. Si bien es cierto, que la realidad del sector, explica en gran medida la existencia de una mayor presencia de mujeres en el sector, **existe una necesidad clara que realizar medidas dentro del plan de igualdad para eliminar la segregación horizontal que se da en PRONISA**

La escasa participación de los hombres en los procesos de selección muestra la necesidad de llevar a cabo acciones que permitan incrementar el número de candidaturas ante un nuevo puesto de empleo (mediante campañas de sensibilización o ampliando los lugares de búsqueda de candidatos).

Al acercarnos al estudio del procedimiento de promoción interna de PRONISA, debemos tener en cuenta que **no existe un protocolo para promover el desarrollo profesional de la plantilla**, ya que, debido a las características de la misma, no hay muchas posibilidades de ascenso o cambio de puesto. Junto a ello destaca que el personal de la plantilla en muchos casos no posee la cualificación académica y profesional adecuada para subir de categoría, ya

que como hemos visto en el apartado de análisis de la plantilla, la mayor parte de los trabajadores tienen únicamente formación básica, que han complementado con cursos formativos de atención a la dependencia

En relación con las retribuciones, en PRONISA **no existe una brecha salarial superior al 25% y las diferencias observadas se fundamentan en los complementos por antigüedad, dirección, complemento de desarrollo profesional y otros complementos personales como el complemento de productividad.**

Todos estos datos, que se han analizado en el presente estudio, suponen la base para la creación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de PRONISA. Se pretende con ello, establecer las medidas adecuadas para prevenir y eliminar las posibles situaciones de discriminación que puedan darse dentro de la organización.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo general

Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

Objetivos Específicos

Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.

Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista menor representatividad.

Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres

Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades.

Dar a conocer a la plantilla la trascendencia de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como los recursos para hacerla efectiva.

Prevenir del acoso laboral (acoso moral, por razón de sexo y sexual).

Promover cauces de comunicación interna y externa, introduciendo la perspectiva de género.

7. MEDIDAS DE IGUALDAD

- **ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

MEDIDAS:

- Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género
- Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género

INDICADORES:

- Número total de procesos de selección realizados.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.
- Nº comunicaciones de empleo que incorporan elementos que eliminen estereotipos

- **ÁREA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

MEDIDAS:

- Realizar actualizaciones en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.

INDICADORES:

- Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional.
- Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.

- **ÁREA DE FORMACIÓN:**

MEDIDAS:

- Formación en igualdad entre mujeres y hombres, dirigida especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Formación continua en el plan de acogida.

INDICADORES:

- Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.
- Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.
- Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.

- **ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL**

MEDIDAS:

- Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo.

INDICADORES:

- Número de procesos de promoción realizados.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.
- **ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL**

MEDIDAS:

- Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad (sesiones informativas, guía de conciliación) al conjunto de la plantilla
- Realizar una encuesta anual para conocer las necesidades de conciliación del personal.

INDICADORES:

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.
- **ÁREA DE SALUD LABORAL**

MEDIDAS

- Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Considerar las trabajadoras en etapa menopáusica como grupo especialmente protegido en relación a la salud.

INDICADORES:

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género.
- Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.

○ **ÁREA RETRIBUTIVA:**

MEDIDAS

- Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.

INDICADORES:

- Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres.
- Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben.
- Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo.
- Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo.

○ **ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**MEDIDAS

- Suscribir protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género.
- Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.

INDICADORES:

- Número y tipo de actuaciones de información del protocolo.
- Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.
- Nº casos de acoso registrados e procedimiento de empresa

○ **ÁREA DE PROTECCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO**MEDIDAS

- Suscribir protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género.
- Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.

INDICADORES:

- Número y contenido de los protocolos suscritos.
- Número de mujeres contratadas víctimas de violencia de género.
- Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se le ha acompañado y/o asesorado.
- **ÁREA DE COMUNICACIÓN**

MEDIDAS

- Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.
- Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).

INDICADORES:

- Número de publicaciones revisadas y actualizadas.
- Número y tipo de cambios realizados.
- Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados

8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las medidas que acabamos de presentar han sido desarrolladas gracias a la participación activa del personal de todos los departamentos y centros que forman la plantilla de PRONISA. Gracias a ellos, se ha podido analizar la realidad desde diferentes puntos de vista e implementar medidas en todas las áreas de la gestión de recursos humanos. Para garantizar que se respeta esta pluralidad existente en PRONISA, es necesario un sistema de evaluación que garantice su calidad e integridad.

El Segundo Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres de PRONISA, se evaluará de una forma continuada. La Comisión de SEGUIMIENTO, en la que se encuentran cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro representantes de la empresa, será la encargada de realizar un seguimiento a todas las acciones establecidas en dicho plan, así como introducir las modificaciones que estime oportunas.

A través de estos mecanismos se pretende favorecer la participación de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades. Se establecerán cauces de comunicación para conocer sugerencias y recomendaciones que se puedan introducir en el plan.

El compromiso adquirido por PRONISA en materia de igualdad, se verá reflejado en la obtención de los certificados de entidad colaboradora por la igualdad que entregan las diferentes administraciones públicas.

PRONISA siempre se ha caracterizado por su proyección exterior, luchando por los derechos de las personas con discapacidad y también por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Sólo con el trabajo común de empresas, entidades y administraciones, lograremos eliminar cualquier tipo de discriminación y hacer el posible el lema de la entidad "Plena Inclusión".

- Se pondrán en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma y se llevará un control de actuaciones y resultados inmediatos con los objetivos siguientes:
- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Personas que lo integran:

- **Dirección de la empresa**, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios.
- La **comisión negociadora**, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

- La **comisión de seguimiento del plan**, designada por la comisión negociadora en la Fase de diseño del plan, con la composición y atribuciones que en él se establezca. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.
- La **persona o personas designadas** como responsables de las medidas previstas en el plan.
- **Departamento de Recursos Humanos**,
- La **representación legal de las personas trabajadoras**, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos
- **Plantilla** será informada de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información.

Se realizará un control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan para ello se utilizará una **ficha de seguimiento de medidas** sirviendo de base a posteriori para la redacción del informe de seguimiento.

Se revisarán los indicadores definidos durante el diseño de medidas.

9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Se redactará un informe de seguimiento anual en los meses de octubre y noviembre de cada año, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

Esta revisión se llevará a cabo anualmente y en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad. Se utilizarán para ello un cuestionario para el seguimiento que puede servir de guía para encarar esta tarea. (Modelo de informe de seguimiento)

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

| FECHAS | Oct 21 | Dic 21 | Ene-jun 22 | Jul-dic 22 | Ene-jun 23 | Jul-dic 23 | Ene-jun 24 | Jul-dic 24 | Ene-jun 25 | Jul-dic 25 |
|--|--------|--------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Reuniones Comisión Igualdad | | | | | | | | | | |
| Aprobación Plan/seguimiento | | | | | | | | | | |
| PLAN DE IGUALDAD. | | | | | | | | | | |
| Formación de la plantilla por secciones | | | | | | | | | | |
| Actualizar competencias profesionales | | | | | | | | | | |
| Actualización del proceso de promoción de la entidad | | | | | | | | | | |
| Encuesta sobre igualdad a la plantilla | | | | | | | | | | |
| Elaborar las actualizaciones en el Plan de Riesgo Laborales | | | | | | | | | | |
| Valoración de puesto de trabajo para la política retributiva | | | | | | | | | | |
| Firmar convenios de colaboración para incluir mujeres víctimas de violencia de género en los procesos de selección | | | | | | | | | | |
| DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN | | | | | | | | | | |
| Revisar las prácticas de comunicación existentes para incorporar un lenguaje neutro | | | | | | | | | | |
| Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad | | | | | | | | | | |
| Sesiones informativas sobre protocolo de Acoso | | | | | | | | | | |
| Formación continua en el Plan de acogida de la entidad | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO- MEMORIA ACTIVIDADES. | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad se estará a lo dispuesto en la normativa legal o convencional así como a lo que pueda establecer la Comisión Negociadora al respecto.