

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



2021-2024

Asistencia técnica



<https://www.arete-activa.com/>

ÍNDICE

I.	Introducción	3
1.	Presentación de la empresa	4
2.	Marco normativo	4
II.	Ámbito temporal y personal	6
1.	Ámbito temporal	6
2.	Ámbito personal	6
III.	Agentes participantes en el proceso	7
IV.	Metodología de elaboración del Plan: ámbitos de actuación	8
V.	Antecedentes	10
1.	Diagnóstico de situación de la igualdad entre mujeres y hombres.	10
2.	Conclusiones del Informe Diagnóstico.	10
3.	Priorización de ámbitos de actuación.	13
VI.	Planificación de objetivos y medidas.	14
1.	Objetivos generales.	14
2.	Objetivos y medidas por ámbitos de actuación.	15
3.	Cronograma de actuación.	18
VII.	Estrategia de Implementación, seguimiento y evaluación.	27
1.	Agentes responsables.	27
2.	Metodología de seguimiento y evaluación.	28

I. Introducción

La igualdad y la no discriminación por sexo quedan recogidas de manera explícita en el artículo 14 de la Constitución Española. Del mismo modo, el artículo 9.2 insta a los poderes públicos a promover las condiciones necesarias para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas.

Este reconocimiento formal de la igualdad no supone, sin embargo, una realidad ya que en la actualidad, siguen existiendo diferencias y desigualdades significativas entre mujeres y hombres. Las diferencias de acceso al empleo, de promoción laboral, la escasa presencia de representación femenina en puestos de responsabilidad social, económica, cultural o política, las dificultades para lograr la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral o la violencia de género, revelan que todavía queda mucho por hacer para alcanzar la igualdad plena.

Por ello, resulta necesario el compromiso real de los poderes públicos, además de la implicación de otros agentes sociales, entre ellos las empresas, para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido el impulso promovido por las administraciones públicas para incorporar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las Empresas pasa, entre otras medidas, por la obligatoriedad de elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para las empresas cuya plantilla sea igual o superior a las 50 personas (*Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*).

En este marco, junto con la voluntad y compromiso específico de PRODEIN por avanzar en la consecución de la igualdad real se ha elaborado el presente Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de PRODEIN.

1. Presentación de la empresa

PRODEIN es una empresa familiar con sede en Villava, Navarra, que ofrece a sus clientes los siguientes servicios:

- Ingeniería, a través de un equipo de especialistas en protección contra incendios y seguridad, con servicios a medida y resolución de consultas.
- Instalación, ofreciendo una solución integral de instalación de sistemas contra incendios y seguridad en empresas, comunidades, comercios e industrias.
- Mantenimiento, con servicios preventivos y correctivos para sus equipos de protección contra incendios y sistemas de seguridad cumpliendo las normativas vigentes y realizadas por empresa autorizada.
- Formación, asesorando a clientes sobre los cursos de formación sobre prevención de incendios que mejor se ajustan a sus necesidades.

PRODEIN cuenta con un equipo profesional de 24 personas. Constituyen el pilar básico de su firma, y aportan todos sus conocimientos, esfuerzos y experiencia para conseguir unos resultados de máxima calidad.

En el momento actual, PRODEIN tiene la oportunidad de afianzar su compromiso con la igualdad haciendo una reflexión interna en la materia, detectando puntos fuertes y oportunidades de mejora, y estableciendo las acciones oportunas para abordar retos al respecto a través de un Plan de Igualdad.

2. Marco normativo

La Igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre ellos destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Igualmente se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante conjunto de prácticas, decisiones y criterios comunitarios sobre la igualdad entre sexos: Tratado de Roma, Tratado de Ámsterdam, Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Concretamente en materia de empleo, encontramos la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

El principio del mainstreaming o transversalidad de género se ha incorporado en la normativa española con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente, a través de la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Esta Ley, dedica su Título IV al derecho de las personas a la igualdad de oportunidades en el trabajo, y el artículo 45 se especifica la obligación de todas las empresas de evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Recientemente, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha introducido modificaciones sustanciales en la Ley Orgánica 3/2007 y en el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, entre otras normas.

En cumplimiento de esta normativa y al objeto de integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad de manera transversal, eficiente y eficaz, PRODEIN ha impulsado la realización de su I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

Razón social	Protección y detección de incendios, S.L.
CIF:	B31095730
Domicilio social:	POLIGONO INDUSTRIAL LANZADABAL, C/1, NAVES 1-3-5. 31610, Villava. Navarra
Actividad:	Servicios
Productos y servicios:	Suministro, instalación y mantenimiento de elementos de protección contra incendios y sistemas de seguridad.

II. **Ámbito temporal y personal**

1. **Ámbito temporal**

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de PRODEIN, tiene un periodo de vigencia de 3 años: 2021– 2024.

Este periodo de tiempo se considera el adecuado para conseguir el logro de los objetivos propuestos mediante una buena implementación de las medidas acordadas.

El periodo establecido otorga una estabilidad a los nuevos procedimientos que se inician y permite una evaluación progresiva del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de PRODEIN con las oportunas mejoras o adaptaciones en el caso de la detección de nuevas necesidades.

El proceso de evaluación que se desarrolla en el apartado VII del presente documento permitirá conocer la evolución en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la empresa desde el comienzo del Plan y obtener una valoración global del mismo. Finalizada la vigencia prevista, esta evaluación retroalimentará en un nuevo diagnóstico que podrá conllevar el mantenimiento de algunas medidas acordadas para este Plan, al considerarse adecuado su mantenimiento en el tiempo, y/o una nueva planificación de medidas que incorporen e integren las nuevas necesidades detectadas, constituyendo un nuevo Plan o Plan de mejora de Igualdad entre mujeres y hombres en PRODEIN para el siguiente periodo.

2. **Ámbito personal**

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de la Empresa PRODEIN.

III. Agentes participantes en el proceso

En la elaboración del presente Plan de Igualdad han participado de forma directa la Comisión de Igualdad que a continuación se detalla.

En representación de la plantilla:

Nombre	Apellidos	Puesto/Grupo y Departamento
Silvia	García González	Administrativo
Juan J.	Beorlegui Zuazua	Producción. Mando intermedio
Rubén	Castrillejo Iglesias	Producción

En representación de la empresa:

Nombre	Apellidos	Puesto/Grupo y Departamento
Sonia	Moneo Díaz	Gerencia

IV. Metodología de elaboración del Plan: ámbitos de actuación

El procedimiento de trabajo se estructura en dos grandes bloques que pretenden, por una parte, conocer la situación de partida de la empresa en materia de igualdad y por otra, diseñar la estrategia para reducir las desigualdades existentes en ese aspecto.

En un primer momento, y para poder diseñar acciones ajustadas a las necesidades reales de la empresa, es necesario realizar un Diagnóstico de la situación actual en materia de igualdad entre hombres y mujeres en PORDEIN. Para ello se han aplicado diferentes herramientas que aportan la información necesaria para perfilar el escenario sobre el que vamos a intervenir a través del Plan de Igualdad.

- Con el objetivo de identificar el nivel en el que nos encontramos respecto a la igualdad real entre mujeres y hombres en PRODEIN se han **analizado los procesos** que se llevan a cabo en la organización desde la perspectiva de género.
- La **Tabla de datos** con información detallada de la plantilla ha supuesto profundizar en el conocimiento de la realidad de mujeres y hombres dentro de la organización.
- La realización de **cuestionarios de opinión**, sobre la incorporación de la igualdad en la empresa, a la plantilla, ha permitido recoger las percepciones y necesidades del personal de primera mano.

El análisis combinado de la información recopilada con las herramientas señaladas, se ha concretado en un **Informe Diagnóstico** profundizando en los siguientes ámbitos analizados con perspectiva de género:

- **Ámbito 1:** Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
- **Ámbito 2:** Selección y contratación de personas
- **Ámbito 3:** Formación
- **Ámbito 4:** Promoción profesional
- **Ámbito 5:** Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres)
- **Ámbito 6:** Retribuciones
- **Ámbito 7:** Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- **Ámbito 8:** Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Tener identificado el nivel en el que se encuentra PRODEIN en materia de igualdad en cada ámbito, así como los puntos fuertes y las áreas de mejora, ha permitido definir el presente **Plan de Igualdad** orientando de manera

acertada las medidas a poner en marcha en PRODEIN para reducir las desigualdades y caminar hacia la igualdad real en entorno de esta empresa.

V. Antecedentes

1. Diagnóstico de situación de la igualdad entre mujeres y hombres.

Anexo I. Informe Diagnóstico

2. Conclusiones del Informe Diagnóstico.

Los resultados del autodiagnóstico, por ámbitos, muestran los siguientes niveles de incorporación de la igualdad en la organización:

	Nivel INICIAL	Nivel INTERMEDIO	Nivel ADECUADO
Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina			
Selección y contratación de personas			
Formación			
Promoción profesional			
Condiciones de trabajo.			
Retribuciones			
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral			
Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo			

FORTALEZAS A MANTENER

- Se ha llevado a cabo una correcta definición de los requisitos de los puestos de trabajo y el proceso de selección se basa en dichos requisitos, sin existir ideas preconcebidas, tal y como lo demuestran los datos.
- Los datos de formación evidencian la existencia de las mismas oportunidades a mujeres y hombres a la hora de capacitarse y desarrollarse en la organización según el puesto y las necesidades de formación del mismo.
- La organización cuenta con procedimientos para el proceso de promoción y, a la vista de los datos, dichos procedimientos parecen adecuados para garantizar la aplicación de principios de igualdad.
- La comunicación de los procesos de promoción es adecuada y garantiza que la información llega a toda la plantilla en condiciones de igualdad.
- Del análisis de los datos en cuanto a condiciones de trabajo, se deduce que no existen situaciones que presenten datos desfavorables hacia las mujeres; toda la plantilla tiene contrato indefinido y los contratos a tiempo completo tienen mayor incidencia en ambos sexos, aunque algo mayor en los hombres.
- La presencia y participación de mujeres y hombres en ciertos proyectos de trabajo/grupos de mejora, presenta un equilibrio adecuado a la situación de la organización.
- La organización ha implementado sistemas que permitan llevar a cabo una evaluación objetiva del desempeño.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA. OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Teniendo en cuenta el sector al que pertenece Prodein y su dificultad para incorporar mujeres, la organización ha tomado medidas encaminadas a equilibrar la presencia de talento femenino en la organización, pero dichas medidas deben potenciarse, ya que los datos demuestran la existencia de desequilibrios y un estancamiento en la incorporación de mujeres en los últimos años.
- Las vías de captación de candidaturas parecen adecuadas a la situación de la organización. No obstante, deberían analizarse dichas vías con mayor detalle para conseguir que los actuales datos sean poco a poco más favorables para lograr una mayor incorporación de mujeres y de equilibrio entre los dos sexos dentro de la plantilla.

- La organización cuenta con procedimientos para el proceso de selección de personas. No obstante, Prodein tiene la oportunidad de formar en materia de igualdad a las personas que llevan a cabo los procesos de selección para asegurarse de que los mismos garantizan la aplicación de principios de igualdad.
- La organización no cuenta con personas formadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y no se aplica la perspectiva de género en las acciones de formación.
- Las personas que llevan a cabo los procesos de promoción tampoco cuentan con formación en materia de igualdad.
- Los datos salariales evidencian la existencia de cierta brecha salarial en favor de las mujeres para el grupo profesional de Administración, sin embargo, está objetivamente justificada por motivos de antigüedad y de funciones de responsabilidad que desempeñan las mujeres en este puesto.
- Prodein tiene la oportunidad seguir potenciando la conciliación entre sus trabajadores y trabajadoras, así como la corresponsabilidad en la asunción de las cargas familiares a través por ejemplo de la difusión de las medidas de conciliación existentes.
- En cuanto a salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la organización tiene la oportunidad de:
 - Solicitar la incorporación de la perspectiva de género en los Servicios de Prevención/Revisiones periódicas de la Salud.
 - Elaborar un protocolo específico de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
 - Realizar campañas informativas y preventivas en este tema.
 - Formar al equipo responsable de atender y recibir las posibles denuncias.

3. Priorización de ámbitos de actuación.

Tras el análisis de la situación en materia de igualdad en la empresa se señalan a continuación los ámbitos prioritarios de actuación en el presente Plan de Igualdad:

- **Ámbito II:** Procesos de selección y contratación de personas.
- **Ámbito III:** Formación.
- **Ámbito VII:** Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar, laboral y personal.
- **Ámbito VIII:** Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

VI. Planificación de objetivos y medidas.

1. Objetivos generales y específicos

- Dar cumplimiento a la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la estructura organizativa de PRODEIN
- Visibilizar socialmente el compromiso de PRODEIN con la igualdad.
- Profundizar en la formación de las personas que llevan a cabo los procesos de selección en materia de igualdad.
- Potenciar la capacidad de PRODEIN para contar con el talento de mujeres y hombres en toda su estructura.
- Ofrecer formación a la plantilla teniendo en cuenta las necesidades existentes y profundizando en las mismas.
- Facilitar la incorporación de la perspectiva de género para todas las personas de PRODEIN, especialmente a aquellas con cargos de mayor responsabilidad.
- Dotar de transparencia a los procesos de promoción que se lleven a cabo en la organización.
- Garantizar que tanto mujeres como hombres dispongan de un sistema de organización del trabajo que les otorguen las mismas oportunidades para los usos de su tiempo, los espacios y los recursos comunes.
- Realizar análisis de la proporción de mujeres y hombres en cada categoría o puesto, un análisis del sistema de valoración de puestos e información detallada sobre los salarios y las posibles diferencias salariales por razón de género.
- Garantizar que tanto mujeres como hombres dispongan de un sistema de organización del trabajo que les permita llevar a cabo una buena conciliación según las necesidades de cada persona.
- Generar una cultura de respeto hacia mujeres y hombres dentro de la organización.
- Actuar de manera responsable ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

2. Objetivos y medidas por ámbitos de actuación.

ÁMBITO 0: COMPROMISO Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN
OBJETIVOS
Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la estructura organizativa de PRODEIN.
Visibilizar socialmente el compromiso de PRODEIN con la igualdad.
MEDIDAS
0.1.- Mencionar de forma específica en la web el compromiso de PRODEIN con la Igualdad de Oportunidades.
0.2.- Introducir el PIO en la documentación de acogida que se entrega a las nuevas incorporaciones profesionales.
0.3.- Mantener la Comisión negociadora.
0.4.- Designar a una persona responsable de la igualdad en la empresa.
0.5.- Comunicar la puesta en marcha del Plan de Igualdad a toda la plantilla.
0.6.- Elaborar una guía para la utilización no sexista e inclusiva del lenguaje y las imágenes y difundirla a la plantilla.
0.7.- Informar a las empresas colaboradoras de su compromiso con la igualdad.

ÁMBITO 1: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRRAREPRESENTACIÓN FEMENINA
OBJETIVOS
Facilitar la incorporación de la perspectiva de género para todas las personas de PRODEIN, especialmente a aquellas con cargos de mayor responsabilidad.
Potenciar la capacidad de PRODEIN para contar con el talento de mujeres y hombres en toda su estructura.
MEDIDAS
1.1- Formación en igualdad para las personas con cargos de mayor responsabilidad de la empresa.
1.2- Continuar con los análisis de la distribución de mujeres y hombres por puesto, grupo profesional y departamento.

ÁMBITO 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS

OBJETIVOS

Profundizar en la formación de las personas que llevan a cabo los procesos de selección en materia de igualdad

Potenciar la capacidad de PRODEIN para contar con el talento de mujeres y hombres en toda su estructura.

MEDIDAS

2.1- Formar en materia de igualdad a las personas encargadas de realizar procesos de selección.

2.2- Priorizar la contratación de mujeres en aquellos puestos, grupos profesionales o departamentos donde haya una representación masculina mayoritaria a igualdad de condiciones o a partir del mínimo requerido para el puesto.

2.3- Continuar con el registro de candidaturas recibidas y entrevistas según sexo.

2.4- Continuar con la búsqueda/solicitud específica de candidaturas de mujeres a centros de formación.

ÁMBITO 3: FORMACIÓN

OBJETIVOS

Ofrecer formación a la plantilla teniendo en cuenta las necesidades existentes y profundizando en las mismas.

MEDIDAS

3.1.- A la hora de elaborar el Plan de Formación, tener en cuenta el Plan de Igualdad.

ÁMBITO 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS

Dotar de transparencia a los procesos de promoción que se lleven a cabo en la organización.

MEDIDAS

4.1.- Continuar con los procesos transparentes de promoción profesional, tanto en la difusión del puesto como de la persona seleccionada.

ÁMBITO 5: CONDICIONES DE TRABAJO (incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres)

OBJETIVOS

Garantizar que tanto mujeres como hombres dispongan de un sistema de organización del trabajo que les otorguen las mismas oportunidades para los usos de su tiempo, los espacios y los recursos comunes.

Realizar análisis de la proporción de mujeres y hombres en cada categoría o puesto, un análisis del sistema de valoración de puestos e información detallada sobre los salarios y las posibles diferencias salariales por razón de género.

MEDIDAS

5.1.- Revisión de la valoración de los puestos de trabajo para ajustarlo a la nueva normativa RD 902/2020 para la igualdad retributiva.

5.2.- Realizar una formación específica en materia de igualdad de género para las personas que conforman la comisión de Igualdad.

ÁMBITO 6: RETRIBUCIONES

OBJETIVOS

Realizar análisis de la proporción de mujeres y hombres en cada categoría o puesto, un análisis del sistema de valoración de puestos e información detallada sobre los salarios y las posibles diferencias salariales por razón de género.

MEDIDAS

6.1.- Mantener sistematizado el registro de salarios para conocer periódicamente la retribución media efectivamente percibida por mujeres y hombres según departamentos, grupos profesionales y puestos de trabajo.

ÁMBITO 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS

Garantizar que tanto mujeres como hombres dispongan de un sistema de organización del trabajo que les permita llevar a cabo una buena conciliación según las necesidades de cada uno.

MEDIDAS

7.1.- Vincular el Plan de Conciliación del "sello reconcilia" y sus medidas resultantes con el Plan de Igualdad con el fin de crear sinergias entre ambos planes de acción.

7.2.- Revisión periódica de las medidas puestas en marcha del "sello reconcilia" para posibles ajustes de la evolución de la plantilla de Prodein.

ÁMBITO 8: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
--

OBJETIVOS

Generar una cultura de respeto hacia mujeres y hombres dentro de la organización.

Actuar de manera responsable ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo.
--

MEDIDAS

8.1.-Elaborar el protocolo de Prevención y actuación ante situaciones acoso sexual o por razón de sexo.

8.2. Formación para las personas constituidas como responsables para recibir y atender posibles denuncias de acoso.

8.3.- Difundir el Procedimiento para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
--

8.4.- Realizar campañas informativas y preventivas para evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

3. Cronograma de actuación.

Al objeto de facilitar el seguimiento de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de PRODEIN, se han diseñado Indicadores de realización para permitir evaluar la marcha y nivel de desarrollo de las mismas.

Se ha determinado, además, la previsión temporal de las medidas a realizar en los próximos 3 años, formalizando el compromiso de la Dirección con la implementación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la entidad.

El esquema completo de Medidas, junto con los Indicadores de realización y la Temporalidad previsto para este Plan de Igualdad, es el especificado en las tablas que a continuación se desarrollan.

Ámbito 0. Compromiso y cultura de la organización								
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2021	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022	1º Sem. 2023	2º Sem. 2023
0.1.- Mencionar de forma específica en la web el compromiso de Prodein con la Igualdad de Oportunidades	Gerencia	- El compromiso se visualiza en la pantalla principal de Prodein. - Una comunicación visible en la página web de la empresa						
0.2.-Introducir el PIO en la documentación de acogida que se entrega a las nuevas incorporaciones profesionales.	Gerencia/Asesor	- El Plan de Igualdad aparece reflejado de forma específica en el Plan de Acogida						
0.3.- Mantener la Comisión negociadora.	Gerencia/ Comisión negociadora	- Registro de las personas que forman la Comisión negociadora -Actas sobre temas tratados /contenidos						
0.4.-Designar a una persona responsable de la igualdad en la empresa.	Silvia García	- Nombre y apellidos de la persona designada						

0.5.- Comunicar la puesta en marcha del Plan de Igualdad a toda la plantilla	Comisión Negociadora	<ul style="list-style-type: none"> - Se ha comunicado la puesta en marcha del Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) -Nº de personas perceptoras de las difusiones desagregando los datos por sexo, -Vías/contenidos de la comunicación 						
0.6.- Elaborar una guía para la utilización no sexista e inclusiva del lenguaje y las imágenes y difundirla a la plantilla	Comisión Negociadora	<ul style="list-style-type: none"> - Documento para la utilización no sexista del lenguaje y las imágenes - Vías de difusión a la plantilla 						
0.7.-Informar a las empresas colaboradoras de su compromiso con la igualdad	Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> - El compromiso de Prodein con la igualdad se visualiza en la firma del correo electrónico o con un mail informativo a empresas colaboradoras. - En la Newsletter de Prodein se recogen los hitos conseguidos o noticias relacionadas de Prodein con la igualdad de género. 						

Ámbito I. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina								
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2021	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022	1º Sem. 2023	2º Sem. 2023
1.1- Formación en igualdad para las personas con cargos de mayor responsabilidad de la empresa.	Gerencia	- Nº personas formadas, con datos desagregadas por sexos - Nº horas y contenidos de la formación						
1.2- Continuar con los análisis de la distribución de mujeres y hombres por puesto, grupo profesional y departamento.	Admin.	- Existen los registros y su análisis con resultados en porcentajes de la distribución de mujeres y hombres.						

Ámbito II. Proceso de selección y contratación de personas								
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2021	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022	1º Sem. 2023	2º Sem. 2023
2.1- Formar en materia de igualdad a las personas encargadas de realizar procesos de selección.	Gerencia	- Todas las personas encargadas de realizar procesos de selección tienen formación en igualdad de oportunidades. - Nº horas de formación/ persona, desagregando datos por sexo.						
2.2- Priorizar la contratación de mujeres en aquellos puestos, grupos profesionales o departamentos donde haya una representación masculina mayoritaria a igualdad de condiciones o a partir del mínimo requerido para el puesto.	Gerencia/Admin.	-Revisión de los criterios de contratación/ motivos de la selección -1 Informe anual comparativo realizado sobre la evolución de la plantilla desagregando los datos por sexo y puestos						
2.3- Continuar con el registro de candidaturas recibidas y entrevistas según sexo.	Admin.	- Nº de candidaturas recibidas por oferta desagregado por sexo y categoría. - Nº de entrevistas realizadas por oferta desagregadas por sexo y categoría						
2.4- Continuar con la búsqueda/solicitud específica de candidaturas de mujeres a centros de formación.	Admin.	- Emails a centros de formación con la especificación de requerimiento de CV de mujeres						

Ámbito III. Formación									
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2021	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022	1º Sem. 2023	2º Sem. 2023	
3.1.- A la hora de elaborar el Plan de Formación, tener en cuenta el Plan de Igualdad.	Gerencia/RSI	<ul style="list-style-type: none"> - Aspectos que se han tenido en cuenta del Plan de Igualdad. - El plan de formación ha incorporado la perspectiva de género. - Las formaciones no están generando desigualdades de género. 							

Ámbito IV. Promoción Profesional									
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2021	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022	1º Sem. 2023	2º Sem. 2023	
4.1.- Continuar con los procesos transparentes de promoción profesional, tanto en la difusión del puesto como de la persona seleccionada.	Gerencia/admin.	- Registro de promociones desagregado por sexo/puesto/departamento							

Ámbito V. Condiciones de trabajo									
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2021	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022	1º Sem. 2023	2º Sem. 2023	
5.1.- Revisión de la valoración de los puestos de trabajo para ajustarlo a la nueva normativa RD 902/2020 para la igualdad retributiva.	Gerencia/admin.	- Documento de análisis de la valoración de puestos con sus factores y puntuación correspondiente.							
5.2.- Formación en igualdad para la comisión negociadora del PIO.	Comisión negociadora (Sonia, Juan, Rubén, Silvia)	- Personas que han recibido la formación desagregado por sexo - Horas de formación en igualdad/respecto al total de formaciones - Contenidos/materiales utilizados en la formación							

Ámbito VI. Retribuciones									
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2021	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022	1º Sem. 2023	2º Sem. 2023	
6.1.-Mantener sistematizado el registro de salarios para conocer periódicamente la retribución media efectivamente percibida por mujeres y hombres según departamentos, grupos profesionales y puestos de trabajo.	Asesor	- El registro de salarios recoge los valores medios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por categorías profesionales - El registro de salarios está actualizado							

Ámbito VII. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal , familiar y laboral								
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2021	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022	1º Sem. 2023	2º Sem. 2023
7.1.-Vincular el Plan de Conciliación del "sello reconcilia" y sus medidas resultantes con el Plan de Igualdad con el fin de crear sinergias entre ambos planes de acción.	Comisión negociadora/ Gerencia	- El Plan de conciliación se puede consultar como anexo del Plan de Igualdad y viceversa.						
7.2.- Revisión periódica de las medidas puestas en marcha del "sello reconcilia" para posibles ajustes de la evolución de la plantilla de Prodein.	Comisión negociadora	- Registro del uso de las medidas de conciliación a las que se acoge la plantilla. Desagregando por sexo y tipo de medida.						

ÁMBITO VIII. Salud Laboral y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo								
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2021	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022	1º Sem. 2023	2º Sem. 2023
8.1.-Elaborar el protocolo de Prevención y actuación ante situaciones acoso sexual o por razón de sexo.	Areté-Activa/Comisión negociadora	- Existe un Procedimiento para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que contiene los ámbitos recomendados desde los organismos públicos. - Fecha de la puesta en marcha del Procedimiento para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.						
8.2.-Formación para las personas constituidas como responsables para recibir y atender posibles denuncias de acoso.	Comisión negociadora	- Nº de horas de formación en igualdad de oportunidades, violencia de género y habilidades para recoger y atender posibles denuncias de acoso. - El 100% de las personas del equipo han sido formadas.						
8.3.- Difundir el Procedimiento para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.	Comisión negociadora	- Nº y tipo de acciones de difusión realizadas. - Nº de horas destinadas a las acciones - Se han realizado al menos dos acciones durante el periodo de ejecución del PIO						
8.4.- Realizar campañas informativas y preventivas para evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.	Comisión negociadora	- Tipo de acción realizada - Nº de personas que han participado en la acción, con datos desagregados por sexo (si es presencial). - Contenidos de las campañas (carteles, correos...)						

VII. Estrategia de Implementación, seguimiento y evaluación.

1. Agentes responsables.

Para la adecuada implementación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de PRODEIN es preciso tener en cuenta que toda planificación conlleva un aspecto dinámico de observación para el ajuste entre las medidas propuestas y los objetivos a alcanzar.

Las personas responsables de la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en PRODEIN serán las personas integrantes de la Comisión Negociadora, que representa tanto los intereses de la empresa como los de la plantilla.

En representación de la plantilla:

Nombre	Apellidos	Puesto/Grupo y Departamento
Silvia	García González	Administrativo
Juan J.	Beorlegui Zuazua	Producción. Mando intermedio
Rubén	Castrillejo Iglesias	Producción

En representación de la empresa:

Nombre	Apellidos	Puesto/Grupo y Departamento
Sonia	Moneo Díaz	Gerencia

Se encargarán de:

- Realizar el seguimiento de la implementación de las medidas según cronograma, y realizar los correspondientes informes semestrales de seguimiento, a través de un cuadro-resumen (ver Anexo II) que contiene los siguientes aspectos:
 - Área, Objetivo y Medida
 - Responsables de ejecución
 - Calendario de ejecución
 - Presupuesto/ Recursos implicados
 - Indicadores de realización – Nivel de ejecución
 - Observaciones
 - Necesidades satisfechas/ Necesidades detectadas durante el desarrollo
 - Personas participantes
- Solicitar la disposición de recursos humanos y materiales para llevar a cabo cada medida prevista.

3. Proponer cambios en el Plan (razonables y no sustanciales) basados en los cuadros-informes elaborados semestralmente.
4. Realizar la evaluación sobre el nivel de ejecución del Plan, y realizar los correspondientes informes anuales de evaluación, que contendrá al menos los siguientes aspectos:
 - Evaluación de proceso
 - Evaluación de resultado
 - Evaluación de impacto
5. Informar al resto de la plantilla sobre los avances realizados en materia de igualdad y el nivel de implantación del Plan.

2. Metodología de seguimiento y evaluación.

El sistema de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de PRODEIN, va a permitir conocer el grado de desarrollo del Plan en la entidad, así como la obtención de resultados y consecución de objetivos en los diferentes ámbitos de intervención, tanto durante el proceso de desarrollo del Plan, como al término de la implantación del mismo.

PROCESO DE SEGUIMIENTO

El proceso de seguimiento implica una recogida regular y sistemática de información, así como un análisis de la misma. Para ello se procederá a:

- ✓ Recabar los datos necesarios sobre el grado de ejecución de las medidas y sobre los resultados obtenidos.
- ✓ Analizar la información al objeto de valorar las necesidades surgidas, la cobertura de las mismas, los posibles problemas encontrados y las soluciones aportadas durante el desarrollo del Plan.
- ✓ Emitir un informe y, en su caso, introducir propuestas de mejora para el desarrollo de Plan.

En relación a la temporalidad de los informes emitidos durante el proceso de seguimiento, se plantea una temporalidad anual, coincidiendo con el final de cada año de vigencia del Plan y con el resto de tareas de seguimiento que se realizan en PRODEIN.

PROCESO DE EVALUACIÓN

El proceso de evaluación tiene como objetivos principales:

- ✓ Medir el grado de cumplimiento y desarrollo, del conjunto de objetivos y medidas previstas en el Plan.
- ✓ Valorar si las medidas diseñadas han sido adecuadas para el cumplimiento de los objetivos planteados, es decir, si ofrecen los resultados previstos.

- ✓ Valorar si los recursos previstos para la realización de las medidas han sido los adecuados.
- ✓ Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las medidas (en el caso que se constate que se requiere más tiempo para avanzar en la igualdad).
- ✓ Identificar nuevas necesidades que requieran la planificación de nuevas medidas para la efectiva consecución de la igualdad de oportunidades en la empresa, de acuerdo con el proyecto emprendido.

El proceso de evaluación que se plantea para el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de PRODEIN, gira en torno a tres ejes de evaluación: evaluación de resultados, evaluación de proceso y evaluación de impacto.

- » En la evaluación del proceso se analiza el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas, el grado de dificultad percibido en el desarrollo de las mismas, las soluciones emprendidas tras las dificultades encontradas y los cambios producidos en las medidas atendiendo a la flexibilidad del Plan.
- » En la evaluación de resultados se analiza el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas y el grado de consecución de los resultados esperados.
- » En la evaluación del impacto se analiza el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad, los cambios conseguidos en la cultura de la entidad (actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, las prácticas de administración, etc.) y la reducción de desequilibrios entre mujeres y hombres.

Para realizar la evaluación en torno a estos tres ejes, se plantean a modo de propuesta los siguientes **indicadores de proceso, de resultado y de impacto**:

INDICADORES DE PROCESO	
ASPECTOS A EVALUAR	INDICADORES
Nivel de ejecución del Plan	Porcentaje de medidas llevadas a cabo con relación al total de medidas previstas en el Plan para el periodo de evaluación.
	Nivel de ejecución del cronograma que se define en el Plan.
Detección de necesidades a lo largo de la ejecución del Plan	Nº y tipología de necesidades detectadas a lo largo de la implementación de las medidas.

Adecuación del plan a las necesidades detectadas	Comparativa entre las necesidades detectadas inicialmente y las posteriormente satisfechas.
Valoración de los mecanismos de seguimiento.	Frecuencia de aplicación de los mecanismos de seguimiento.
Valoración de los recursos utilizados	Nº, sexo y perfil de las personas que han participado en el desarrollo de las medidas del Plan

INDICADORES DE RESULTADO	
ASPECTOS A EVALUAR	INDICADORES
Relación entre los objetivos del Plan y el nivel de ejecución del mismo	Nº de objetivos específicos alcanzados tras el desarrollo de las medidas, según el ámbito de actuación.
Efectos no previstos del Plan en la empresa	Resultados no previstos producidos como consecuencia del desarrollo del Plan
Personas beneficiarias	Nº, sexo y perfil de las personas beneficiarias de los resultados obtenidos
Formalización del compromiso de la empresa con la igualdad de género	Grado de formalización del compromiso de la empresa con la igualdad de género.

INDICADORES DE IMPACTO	
ASPECTOS A EVALUAR	INDICADORES
Reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres y avances en materia de igualdad de género en la empresa	Tasas de incremento o porcentaje de variación de los valores obtenidos en el diagnóstico con los valores actuales.

Se plantea la realización de la primera evaluación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la mitad de su vigencia (2022). Posteriormente se propone la elaboración de una última evaluación de acuerdo con el periodo de vigencia del Plan de Igualdad (2023).

El proceso de evaluación va a permitir conocer cuál ha sido la evolución en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la empresa desde el comienzo del Plan y obtener una valoración global del mismo. Asimismo, se retroalimenta en un nuevo diagnóstico de la entidad que, en su caso, puede conllevar una nueva planificación de medidas que incorporen e integren las nuevas necesidades detectadas, es decir, un nuevo Plan o Plan de mejora de Igualdad entre mujeres y hombres en PRODEIN

A continuación se define una propuesta de cuadro-resumen que facilita la recogida de información para realizar el seguimiento.

ÁMBITO		
OBJETIVO		
MEDIDA		
RESPONSABLES	Nombre y Apellidos	Área/ programa
CALENDARIO DE EJECUCIÓN		
PRESUPUESTO/ RECURSOS IMPLICADOS		
INDICADORES DE REALIZACIÓN		NIVEL DE EJECUCIÓN
Indicador 1.		
Indicador 2.		
Indicador 3.		
OBSERVACIONES		
Necesidades satisfechas		
Necesidades detectadas en el desarrollo		
Personas participantes/ beneficiarias		

La elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de PRODEIN ha contado con la asistencia técnica de:



<https://www.arete-activa.com/>