

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2019/2023



FINANCIADO POR:



ASISTENCIA TÉCNICA:



INDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. COMISIÓN DE IGUALDAD	7
III. VIGENCIA	8
IV. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD	8
V. EJES DE ACTUACIÓN	13
VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	14
VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS	16
EJE 1: Cultura organizacional	16
EJE 2: Selección y Contratación	20
EJE 3: Gestión del talento	21
EJE 4: Política Salarial	22
EJE 5: Formación.....	23
EJE 6: Equilibrio de la vida profesional y personal.....	26
EJE 7: Salud laboral	27
EJE 8: Comunicación.....	29
VIII. CALENDARIO	31
IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	42

I. INTRODUCCIÓN

La Asociación para la promoción y gestión de servicios sociales generales y especializados PROGESTIÓN trabaja, desde 1990, en pro de una sociedad de colaboración y participación de todos, sobre la base del respeto y la igualdad.

Progestión cree en la inclusión real de los colectivos más desfavorecidos. Pone a disposición de las personas más vulnerables y en riesgo de exclusión una serie de servicios para ayudarles a resolver situaciones graves, relacionadas con la situación legal de las personas migrantes, la inserción sociolaboral de personas vulnerables, la atención psicológica de mujeres migrantes, el acompañamiento social y jurídico de personas sin hogar o el mantenimiento y gestión de pisos supervisados para personas sin hogar.

MISIÓN:

Dotar a las personas en situación o riesgo de exclusión social de las estrategias y habilidades necesarias para conseguir sus objetivos de manera autónoma y responsable, para ejercer sus derechos y obligaciones como parte de la ciudadanía y, consecuentemente, mejorar su calidad de vida.

VISIÓN:

Conseguir una sociedad construida desde la colaboración y la participación, sobre la base del respeto y la igualdad, donde las personas ejerzan libremente su ciudadanía.

PRINCIPIOS Y VALORES DE LA FUNDACIÓN:

Independencia: Se trata de una asociación aconfesional y apartidista.

Compromiso: Se trata de favorecer la integración de los colectivos más desfavorecidos.

Solidaridad: Siempre al lado de las personas en situación o riesgo de exclusión social.

Interculturalidad: Facilitar la integración de las distintas personas que comparten un territorio creando una sociedad abierta y plural.

Respeto: Creer en las personas y valorar lo que cada una de ellas puede aportar para construir una sociedad digna.

Igualdad: Fomentar la igualdad de las personas, promoviendo la justicia social y la no discriminación como base para la construcción de una sociedad en la que todas las personas tengan cabida.

Enfoque de género: Tratamos de enfocar, analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres de manera específica, así como sus semejanzas y sus diferencias, de forma que fomentemos la igualdad entre hombres y mujeres, para evitar la exclusión en los ámbitos públicos y de decisión, potenciando el capital humano que suponen para la sociedad y su participación social.

ACTIVIDADES PRINCIPALES:

- Prestación de servicio social y/o socio-sanitario.
- Formación y capacitación profesional del personal para la prestación de los servicios.
- Organización, participación y coordinación en Congresos, conferencias, estudios, coloquios, seminarios y talleres sobre las materias que directa o indirectamente afecten a la finalidad de la Entidad.
- Difusión y publicación de los resultados obtenidos en las investigaciones y de la propia gestión.
- Intervención en la prevención de situaciones de marginación.
- Atención psico-social individualizada e inserción social.
- Atención psico-social especializada.
- Atención psico-social a colectivos específicos: mujer, migrantes, solicitantes de asilo, personas sin hogar, dependencias, violencia de género, patología dual.
- Cooperación con otras asociaciones (ONGs), nacionales o internacionales y otras de carácter social y/o asistencial.

OTRAS ACTIVIDADES:

- Servicios de información, orientación, formación, tramitación y gestión
- Servicios de prevención e inserción social

- Servicios de convivencia
- Servicios de atención psicosocial
- Impartición de cursos de formación y reciclaje
- Fomento de la igualdad de Género

SERVICIOS:

- Servicio jurídico.
- Servicio de Empleo e Inserción sociolaboral
- Servicio Psicosocial
- Servicio de Acompañamiento y Pisos Tutelados
- Equipo gestor
- Equipo de Actuación Distrital.

MAPA DE ALIANZAS-TRABAJO EN RED: La Asociación PROGESTIÓN se caracteriza por fomentar y promover el trabajo en equipo tanto dentro de la entidad, entre sus áreas de trabajo, como hacia fuera.

Por ese motivo la entidad forma parte activa de varias redes de trabajo colaborativo y cooperativo, sobre todo, en la ciudad de Madrid.

PROYECTOS:

Servicio de empleo:

1. Itinerarios de inserción sociolaboral para personas migrantes extracomunitarias con permiso de residencia y/o trabajo.

2. Y ACCIÓN

3. MACADAM

4. ÚTIL

5. INCRESCENDO

Servicio Psicosocial:

6. WARMI MADRID

7. WARMI Valladolid

8. Migrants and Refugees as re-builders

9. CanDo 2.0.

10. Construyendo en Diversidad

11. KERMÉS

12. +Latina

13. PASOS

Servicio jurídico:

11. Asesoría integral para personas migrantes

12. Blog especializado para la Difusión de Información en Materia de Extranjería.

13. Servicio de Orientación e Información a personas extranjeras (SOIE)

14. Acompañamiento jurídico

Servicio de Acompañamientos y Pisos Tutelados:

15. En Persona. Acompañamiento para la Igualdad

16. Acompañamiento social y Pisos Supervisados

La Asociación PROGESTIÓN tiene su sede principal ubicada en **Madrid**, en la calle **Manuel Fernández Caballero, nº 4, local**.

II. COMISIÓN DE IGUALDAD

La **Asociación PROGESTIÓN** a 8 de enero de 2019 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo el día 9 de enero de 2019, una **Comisión de Igualdad**, conformada por cuatro personas: dos representantes de la entidad y dos representantes de la propia plantilla.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de **Asociación PROGESTIÓN**, el cumplimiento de esta función requiere el cumplir las siguientes:

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

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria **cada 3 meses**, 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

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 el caso de **Asociación PROGESTIÓN**.

La Asociación PROGESTIÓN en base a su Convenio de aplicación laboral. “Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017” cumple con su artículo 61. Que dice que en las organizaciones del sector la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos y constituye uno de los principios fundamentales por el que se rigen estas organizaciones. Las organizaciones del sector aunque no alcancen la cifra de 250 trabajadores, caso en el que se encuentra la Asociación PROGESTIÓN, SI promoverán la implantación de un plan de igualdad de empresa.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 4 años a contar desde su firma**.

Pasados los 4 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.

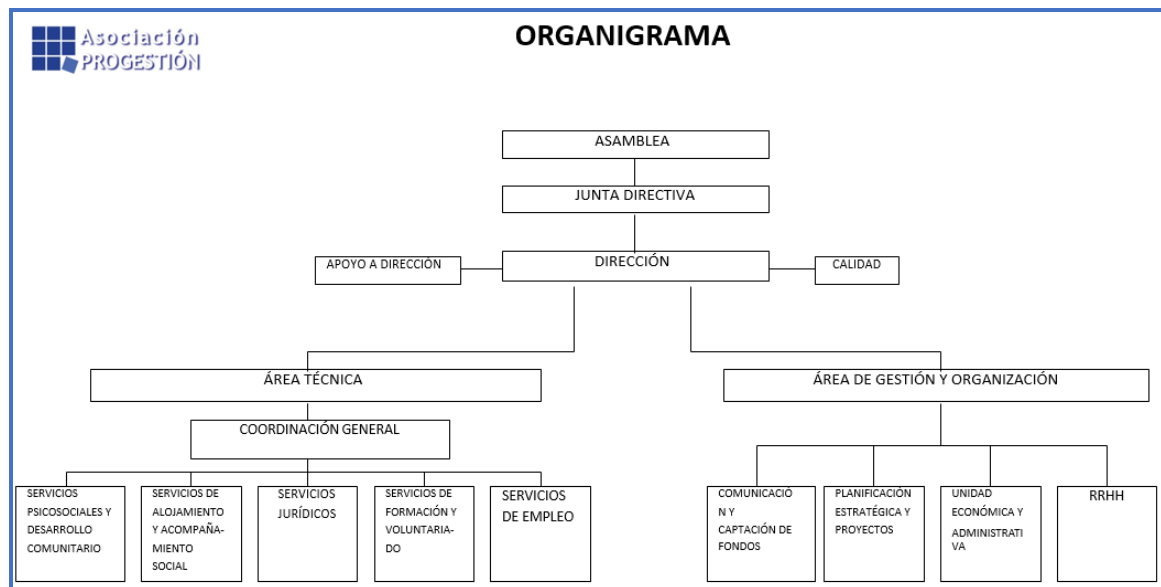
IV. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD

- **Datos de personal:** La plantilla de **Asociación PROGESTIÓN** está feminizada, de un total de 37 personas el 70,27% son mujeres y el 29,73% hombres.
- **Tipo de contrato:** la contratación mayoritaria es la temporal a tiempo completo, con un 56,76% de la plantilla. Un 27,03% tiene una contratación indefinida a tiempo completo, un 13,51%, tiene contrato temporal a tiempo parcial y el resto, un 2,70% tiene un contrato indefinido a tiempo parcial.
- **Antigüedad:** la plantilla se reparte por todas las franjas de antigüedad, destacando que el mayor porcentaje, un 43,24% se encuentra dentro de la franja de entre 6 meses y un año, seguido

por un 24,32% con una antigüedad de 1 a 3 años. Un 13,52% tiene más de 5 años de antigüedad.

- **Tiempo de trabajo:** el 81,08% de la plantilla trabaja en una jornada de 35 a 40 horas (siendo la jornada completa de 37,5 horas).
- **Estudios:** el 62,16% de las personas que trabajan en **Asociación PROGESTIÓN** tienen estudios universitarios, sendos 16,22% posee estudios secundarios y de primaria. Un 5,41% de la plantilla no tiene titulación. La plantilla femenina tiene un nivel mayor de cualificación.
- **Categorías profesionales:** Las categorías profesionales con mayor porcentaje de plantilla son las categorías 1 y 3 con un 35,14% y un 32,43% respectivamente, seguidos con un 29,73% de la plantilla en la categoría 2. La categoría 0 cuenta con el 2,70% de la plantilla (1 trabajadora neta).

- Organigrama:



Selección:

- Las características generales que **Asociación PROGESTIÓN** busca en sus candidatos y candidatas son que sea responsable ante el trabajo, motivación para trabajar, autonomía y cooperación.

- La entidad refiere no observar barreras internas, externas o sectoriales para incorporar a trabajadoras.
- La entidad no refiere observar departamentos masculinizados o feminizados, más allá de la proporción mayoritaria de mujeres en la entidad.

Formación:

- **Asociación PROGESTIÓN no cuenta con un Plan de formación.** Detecta las necesidades de la plantilla bien por la propia manifestación de los trabajadores/as, desde la coordinación de equipos o por parte de Dirección con una visión a futuro.
- La oferta formativa se traslada desde la Entidad. La Dirección se la comunica a las personas que coordinan y éstas a su vez, a los distintos equipos. Se difunde, bien personalmente mediante una reunión, pero también en el caso de una formación masiva, se puede informar a través del correo electrónico o whatsapp interno.
- Se procura que los cursos sean dentro del horario laboral, pero si no pudiera ser así, se compensan dichas horas.
- La formación es de carácter voluntario. Puede ser obligatoria si se trata de una formación que sea exigida por parte de los financiadores y por tanto requisito para poder desempeñar las funciones del puesto o si se detectasen déficits en los conocimientos o habilidades para el buen desempeño de las funciones.
- En la asociación han recibido formación sobre Igualdad de oportunidades 4 trabajadoras.

Promoción:

- La **Asociación PROGESTIÓN** no cuenta con metodología para la realización de evaluación del personal.
- No existen planes de carrera en la Asociación y respecto a la promoción de trabajadoras, la entidad indica que no existen dificultades para la promoción de las mismas, que no realiza formaciones ligadas directamente a la promoción ni acciones para incentivar dicha promoción.

- Los requisitos que la Asociación PROGESTIÓN tiene en cuenta a la hora de realizar una promoción además de cumplir con los requisitos de titulación y experiencia requeridos en el marco de un proyecto, se tiene en cuenta: Capacidad, motivación, experiencia, autonomía y responsabilidad.

Política salarial:

- En **Asociación PROGESTIÓN** la política salarial está regulada según el Convenio de Acción e Intervención Social.
- La banda salarial en la que se encuentra el mayor porcentaje de la plantilla (64,86%) es la de entre 1.501 a 1.800 € (bruto mensual).

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

- **Asociación PROGESTIÓN** dispone de los siguientes mecanismos para **conciliar la vida personal y laboral**:
 - o **Jornadas reducidas**
 - o **Flexibilidad horaria**
 - o **Teletrabajo**
- **Asociación PROGESTIÓN** informa que **las medidas de conciliación y permisos son utilizadas mayoritariamente por las mujeres**. La entidad informa que esto se debe a que hay más trabajadoras que trabajadores.
- **Asociación PROGESTIÓN** indica que la reducción de jornada laboral no afecta a la situación profesional dentro de la entidad.

Comunicación:

- La entidad utiliza como canales de comunicación interna las reuniones, correo electrónico y las listas de difusión por WhatsApp.
- **Asociación PROGESTIÓN** no hace uso de imágenes sexistas y por lo general utiliza lenguaje inclusivo en sus comunicaciones.

Política Social:

- **Asociación PROGESTIÓN** conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres y se han utilizado en alguna oportunidad pero no recientemente.
- La entidad tiene un proyecto en el que se contrata prioritariamente a estos colectivos derivados desde Servicios Sociales del Distrito de Latina.

Prevención del acoso sexual:

- **Asociación PROGESTIÓN** no cuenta con un protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso, resolviendo las posibles situaciones conforme al Convenio de Acción Social y por la Ley de protección de Riesgos Laborales.

Riesgos laborales y salud laboral:

- La Asociación PROGESTIÓN cuenta con los servicios externos de Prevención de Riesgos Laborales.

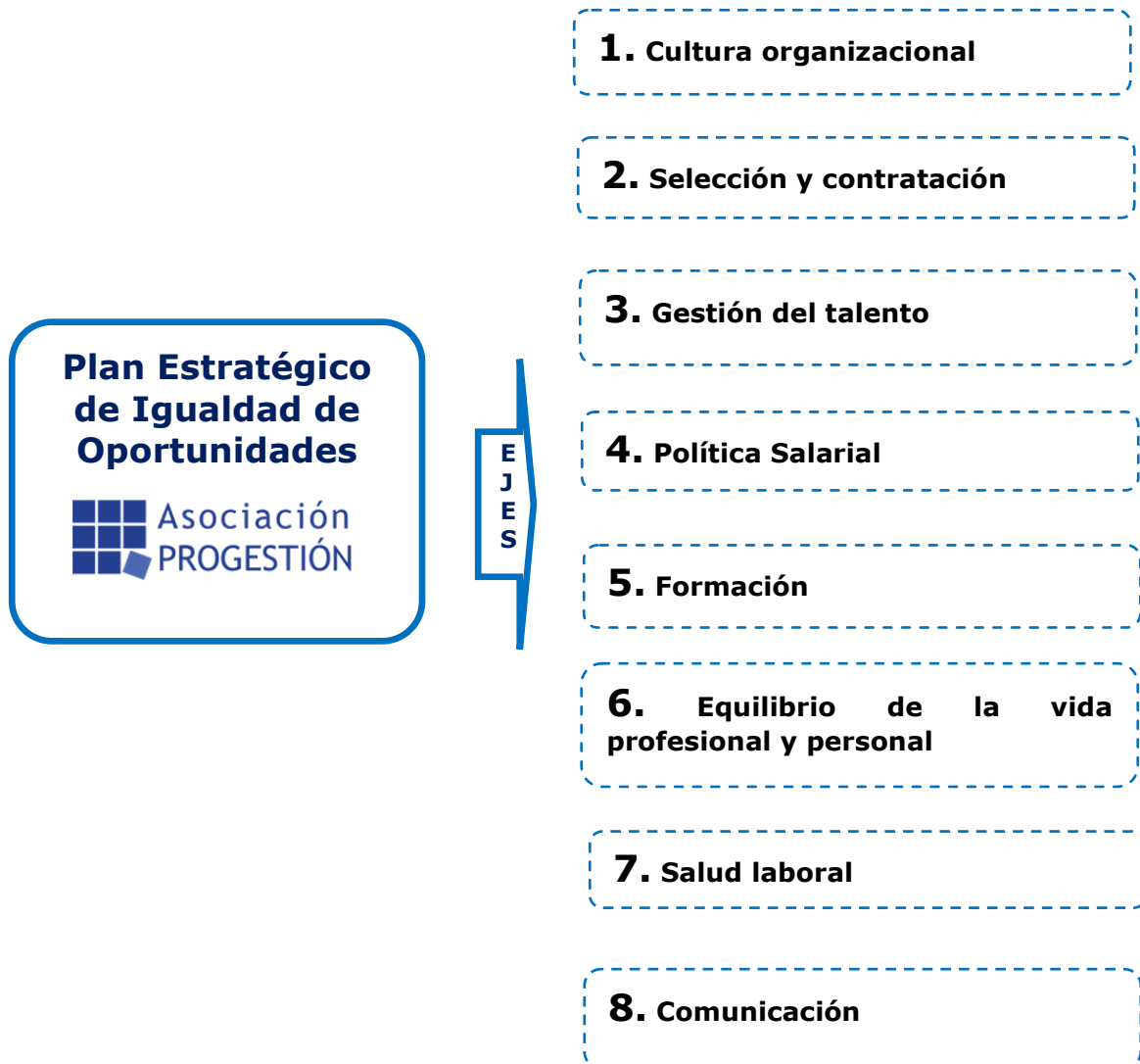
Opiniones de la plantilla en materia de igualdad de la entidad:

- Se recogieron un total de 26 cuestionarios, 21 de trabajadoras y 5 de trabajadores.
- El 80,8% de la plantilla indica que en la entidad SI se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades, (siendo el 100% de la plantilla masculina y casi el 80% de la femenina). Respecto a la promoción, un 11,5% dice que no promocionan por igual hombres y mujeres y un 34,6% dice no saberlo.
- El 50% de la plantilla participante en la encuesta dicen no conocer las medidas de conciliación disponibles.
- El 80,8% de las plantilla consultada considera que SI que es necesaria la incorporación de medidas que integren la igualdad.
- El 57,70% de las personas de la plantilla consultadas dice no haber recibido información de lo que es un Plan de Igualdad y sus objetivos.

V. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **Asociación PROGESTIÓN** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo General:

Integrar en **Asociación PROGESTIÓN** la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad :

Objetivo: Integrar el compromiso de **Asociación PROGESTIÓN** con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de género en la cultura organizacional de la entidad.

2. Selección y contratación:

Objetivo: Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección de **Asociación PROGESTIÓN**.

3. Gestión del talento:

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

4. Política Salarial:

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

5. Formación:

Objetivo: Elaboración de un Plan de Formación que incluya formación en igualdad.

6. Equilibrio de la vida profesional y personal:

Objetivo: Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, adaptándose a las necesidades de la plantilla.

7. Salud laboral:

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

8. Comunicación:

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

VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

EJE 1: Cultura organizacional

ACCIÓN	Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional de la entidad
OBJETIVOS	Visibilizar el compromiso de Asociación PROGESTIÓN con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1	Designación de una persona como "Agente de Igualdad" para representar de forma interna y externa el plan.	Comisión de Igualdad	Humanos	- Designación Agente de Igualdad
1.2	Información a la plantilla del nombramiento del/la "Agente de Igualdad", sus funciones y forma de contacto.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	- Nº de medios diferentes para difundir la información para llegar a toda la plantilla. - % de plantilla informada. - Nº y tipo de consultas/ sugerencias recogidas - Tipo de consulta/ sugerencia
1.3	Inclusión en el procedimiento útil de la entidad de referencias al Plan de Igualdad.	Coordinación General Servicios de Empleo RRHH	Humanos	- Texto/s donde se incorporan las referencias al Plan de Igualdad.

1.4	Incorporación en la documentación tanto interna como externa de Asociación PROGESTIÓN (que carezca del mismo) del compromiso con la igualdad.	Dirección Área Técnica Área de Gestión y Organización Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso por la igualdad incorporado en difusiones y documentación oficial de la entidad. -Listado de documentos en los que se ha incorporado.
1.5	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.	Área de Gestión y Organización Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de comunicaciones informativas sobre avances del plan de igualdad. - Nº de medios de difusión utilizados.
1.6	Revisión desde la perspectiva género de la las actividades que PROGESTIÓN realiza, los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.	Dirección Área Técnica Área de Gestión y Organización Responsables directos Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Enumeración de asuntos revisados. - Listado de cambios necesarios.
1.7	Revisión desde la perspectiva género de los Servicios de Empleo , los protocolos, las actividades y diferentes proyectos que en él se realizan, los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.	Dirección Área Técnica Área de Gestión y Organización Responsables directos Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Enumeración de asuntos revisados. - Listado de cambios necesarios.
1.8	Revisión desde la perspectiva género de los Servicios Psicosociales , los protocolos, las actividades y diferentes proyectos que en él se realizan, los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.	Dirección Área Técnica Área de Gestión y Organización Responsables directos Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Enumeración de asuntos revisados. - Listado de cambios necesarios.

1.9	Revisión desde la perspectiva género de los Servicios Jurídicos , el lenguaje utilizado, los protocolos seguidos, las actividades y los espacios y materiales utilizados.	Dirección Área Técnica Área de Gestión y Organización Responsables directos Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Enumeración de asuntos revisados. - Listado de cambios necesarios.
1.10	Revisión desde la perspectiva género de los Servicios de Acompañamiento y Pisos Tutelados , los protocolos, las actividades y diferentes proyectos que en él se realizan, los espacios utilizados (en este caso los propios pisos), así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.	Dirección Área Técnica Área de Gestión y Organización Responsables directos Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Enumeración de asuntos revisados. - Listado de cambios necesarios.
1.11	Revisión desde la perspectiva género del Programa de Voluntariado , los protocolos, las actividades y diferentes proyectos que con los voluntarios/as se realizan, los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.	Dirección Área Técnica Área de Gestión y Organización Responsables directos Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Enumeración de asuntos revisados. - Listado de cambios necesarios.
1.12	Incorporación de la perspectiva de género en el diseño de todos los nuevos proyectos que la Asociación PROGESTIÓN lleve a cabo, sean del ámbito que sean.	Dirección Área Técnica Área de Gestión y Organización Responsables directos Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Número de proyectos nuevos con perspectiva de género incluida. - Forma de inclusión de la perspectiva de género.

<p>1.13</p>	<p>Informar a los proveedores de servicios. Se valorará aquellos que tengan planes y/o compromiso por la Igualdad de oportunidades, incluyendo este criterio en el programa de Calidad</p>	<p>Dirección Área de Gestión y Organización</p>	<p>Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proveedores informados - Evaluación del impacto provocado - % de proveedores con Plan o Compromiso por la Igualdad.
--------------------	--	---	----------------	---

EJE 2: Selección y Contratación

ACCIÓN	Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección de Asociación PROGESTIÓN .
OBJETIVO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1	Incorporar el compromiso de Asociación PROGESTIÓN con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad en las ofertas de trabajo.	Dirección Área de Gestión y Organización	Humanos	- % de ofertas de empleo que incorporan el compromiso por la igualdad del total anual.

EJE 3: Gestión del talento

ACCIÓN	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción de Asociación PROGESTIÓN .
OBJETIVO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de promoción y evaluación del desempeño

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.1	Formalizar y difundir el procedimiento de promoción, estableciendo los criterios requeridos.	Área de Gestión y Organización	Humanos	- Elaboración del protocolo - Difusión del mismo - % de plantilla informada
3.2	Favorecer, ante la posibilidad, la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos.	Dirección Área de Gestión y Organización Recursos Humanos	Humanos	-% de contratos convertidos
3.3	Realizar una encuesta de satisfacción para valorar el clima laboral y recoger las sugerencias de la plantilla.	Dirección Área de Gestión y Organización Comisión de Igualdad	Humanos	-Encuesta realizada - Medios de difusión -% de participación (segregada por género) - Listado de sugerencias y conclusiones

EJE 4: Política Salarial

ACCIÓN	Evaluación y seguimiento de la política salarial.
OBJETIVO	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de la Asociación PROGESTIÓN .

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1	Revisión bianual de la política salarial para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en las retribuciones de la entidad, incluyendo los incentivos y/o complementos.	Dirección Área de Gestión y Organización Recursos Humanos	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de evaluación de la política salarial por categoría laboral y tipos de jornada, con y sin complementos extra salariales y tipologías. - Detección de desigualdades y posibles soluciones para evitarlas. - (Conformidades de auditorías externas)

EJE 5: Formación

ACCIÓN	Elaboración de un Plan de Formación que incluya formación en igualdad.
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género tanto en el Plan de Formación, como en los cursos que lo formen.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.1	Formación en materia de Igualdad para los componentes de la Comisión de Igualdad y para aquellas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de personal.	Dirección Área de Gestión y Organización Recursos Humanos Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Formación realizada - % de asistencia - Evaluación de la formación. - % de satisfacción.
5.2	Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla aplicada al ámbito y necesidad de la entidad.	Dirección Área de Gestión y Organización Coordinación general Recursos Humanos Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de formaciones que se ofrecen a la plantilla. - % de plantilla asistente a la formación (segregada por género) - Evaluaciones de la formación. - % de satisfacción de las formaciones. - Informe de formaciones: contenidos, departamentos, personas asistentes.

5.3	Incorporación, en la medida de lo posible, la perspectiva género en las formaciones internas y solicitarla en las externas.	Área de Gestión y Organización Recursos Humanos Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de formaciones que se ofrecen a la plantilla. - Hoja de firma de asistentes a las formaciones sobre igualdad. - Evaluaciones de la formación. - Informe de formaciones: contenidos, departamentos, personas asistentes.
5.4	Incorporación de formación en igualdad en la Formación Inicial para personas trabajadoras nuevas.	Recursos Humanos Comisión de Igualdad		<ul style="list-style-type: none"> - Información y formación incluida en la Formación Inicial. - Nº de trabajadores/as nuevos/as
5.5	Incorporar en el servidor de Asociación PROGESTIÓN una carpeta con los materiales utilizados en la formación de igualdad para consulta pública.	Área de Gestión y Organización Comisión Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de materiales formativos en igualdad incorporados en el servidor.
5.6	Incluir plazas en las formaciones sobre igualdad de oportunidades a personas voluntarias de la entidad.	Área de Gestión y Organización Coordinación general Comisión Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - % de plazas ocupadas por voluntarios/as del total de asistentes (segregado por género).
5.7	Realizar sesiones y/o talleres de sensibilización sobre igualdad de oportunidades (estereotipos, violencia de género, corresponsabilidad, etc.) a personas usuarias o acompañantes de la entidad.	Área de Gestión y Organización Coordinación general Comisión Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de sesiones realizadas. - Temas tratados. - Nº asistentes segregados por sexo. - Informe de evaluación y satisfacción de las sesiones.

5.8	Adquisición de material actualizado para la implantación de dichas sesiones y/o talleres.	Área de Gestión y Organización Coordinación general Comisión Igualdad	Humanos Económicos	- Listado de materiales adquiridos
-----	---	---	-----------------------	------------------------------------

EJE 6: Equilibrio de la vida profesional y personal

ACCIÓN	Difundir las medidas de conciliación de Asociación PROGESTIÓN .
OBJETIVO	Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, adaptándose a las necesidades de la plantilla.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.1	Difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación existentes.	Dirección Área de Gestión y Organización RRHH Comisión de Igualdad	Humanos	- Nº de medios de difusión - % de plantilla informada
6.2	Elaborar una encuesta a toda la plantilla para detectar las necesidades de conciliación en la entidad, realizar un <i>focus-group</i> donde confrontarlas y hacer propuestas de nuevas realistas y realizables.	Área de Gestión y Organización RRHH Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Informe final con conclusiones y propuestas. - % de participación de la plantilla. - Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar del total de las manifestadas en el informe.
6.3	Recoger las propuestas de nuevas medidas propuestas en el estudio de conciliación y ampliar las existentes con nuevas que se consideren útiles y aplicables.	Área de Gestión y Organización RRHH Comisión de Igualdad	Humanos	- % nuevas medidas propuestas consideradas útiles y aplicables.
6.4	Difundir a toda la plantilla las nuevas medidas y/o modificaciones incorporadas.	Área de Gestión y Organización	Humanos	- nº de medios de difusión. - % de la plantilla informada

EJE 7: Salud laboral

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

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7.1	Renovación del protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral, formando e informando a toda la plantilla del mismo.	Dirección Área de Gestión y Organización Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	-Renovación realizada del PRL, indicando los cambios realizados. -Elaboración de protocolo antiacoso realizado. -% de plantilla informada del nuevo protocolo sobre acoso y su funcionamiento -Canales de difusión empleados
7.2	Nombrar a una persona responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	- Nombramiento persona responsable. - nº de consultas realizadas - nº veces de protocolo activado

7.3	Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención de riesgos revisado.	Dirección Área de Gestión y Organización Comisión de Igualdad	Humanos	- Nº de medios de difusión utilizados. - % de plantilla informada.
7.4	Sensibilización en materia de violencia de género a toda la plantilla	Dirección Área de Gestión y Organización Comisión de Igualdad	Humanos	- % de plantilla que ha recibido dicha sensibilización.

EJE 8: Comunicación

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

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
8.1	Difusión a toda la plantilla de lo que es e implica un plan de Igualdad y sus objetivos	Dirección Área de Gestión y Organización Comisión de Igualdad	Humanos	- Nº de medios de difusión utilizados. - % de plantilla informada.
8.2	Difusión interna y externa del Plan de Igualdad: servidor, página web, corcho, etc.	Dirección Área de Gestión y Organización Comisión de Igualdad	Humanos	- Plan de Igualdad incorporado en servidor, web y demás canales de comunicación. - Evaluación del impacto recibido.
8.3	Revisión y modificación del lenguaje utilizado en todos los documentos internos de la entidad y de las comunicaciones externas y de la página web, utilizando lenguaje inclusivo.	Dirección Área de Gestión y Organización Comisión de Igualdad	Humanos	- Nº de documentos revisados. - Tipo de cambios realizados.

8.4	Píldora informativa a todas las personas trabajadoras de Asociación PROGESTIÓN sobre el uso no sexista del lenguaje.	Dirección Área de Gestión y Organización Área Técnica Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Píldora realizada. - nº medios de difusión. - % de satisfacción de la guía, desagregada por género. - % de efectividad e impacto de la guía.
8.5	Elaboración e impresión de "El calendario por la igualdad", como campaña de sensibilización para todo el año 21/22	Área de Gestión y Organización Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Calendario realizado. - Medio de difusión del mismo. - Evaluación de impacto y satisfacción del mismo.
8.6	Diseño, impresión y colocación de cartelería de diferentes temas relacionados con la igualdad, como método de sensibilización.	Área de Gestión y Organización Coordinación general Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - nº de carteles diseñados. - temática de los carteles. - nº de carteles colocados y nº de espacios. - evaluación del impacto
8.8	Incorporación de referencias sobre la existencia del Plan de Igualdad en presentaciones, folletos o cualquier otro medio de difusión externo de Asociación PROGESTIÓN	Área de Gestión y Organización Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de referencias/informaciones sobre el Plan de Igualdad de PROGESTIÓN. - Evaluación del impacto.

VIII. CALENDARIO

Eje 1: Cultura organizacional																	
Nº	Medida	2019			2020				2021				2022				2023
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
1.1	Designación de una persona como "Agente de Igualdad" para representar de forma interna y externa el plan.																
1.2	Información a la plantilla del nombramiento del/la "Agente de Igualdad", sus funciones y forma de contacto.																
1.3	Inclusión en el procedimiento útil de la entidad de referencias al Plan de Igualdad.																
1.4	Incorporación en la documentación tanto interna como externa de Asociación PROGESTIÓN (que carezca del mismo) del compromiso con la igualdad.																
1.5	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.																
1.6	Revisión desde la perspectiva género de la las actividades que PROGESTIÓN realiza, los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.																

1.7	Revisión desde la perspectiva género de los Servicios de Empleo , los protocolos, las actividades y diferentes proyectos que en él se realizan, los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.																
1.8	Revisión desde la perspectiva género de los Servicios Psicosociales , los protocolos, las actividades y diferentes proyectos que en él se realizan, los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.																
1.9	Revisión desde la perspectiva género de los Servicios Jurídicos , el lenguaje utilizado, los protocolos seguidos, las actividades y los espacios y materiales utilizados.																
1.10	Revisión desde la perspectiva género de los Servicios de Acompañamiento y Pisos Tutelados , los protocolos, las actividades y diferentes proyectos que en él se realizan, los espacios utilizados (en este caso los propios pisos), así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.																
1.11	Revisión desde la perspectiva género del Programa de Voluntariado , los protocolos, las actividades y diferentes proyectos que con los voluntarios/as se realizan, los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.																

1.12	Incorporación de la perspectiva de género en el diseño de todos los nuevos proyectos que la Asociación PROGESTIÓN lleve a cabo, sean del ámbito que sean.																	
1.13	Informar a los proveedores de servicios. Se valorará aquellos que tengan planes y/o compromiso por la Igualdad de oportunidades, incluyendo este criterio en el programa de Calidad																	

Eje 2: Selección y Contratación																	
Nº	Medida	2019			2020				2021				2022				2023
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
2.1	Incorporar el compromiso de Asociación PROGESTIÓN con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad en las ofertas de trabajo.																

Eje 3: Gestión del talento

Nº	Medida	2019			2020				2021				2022				2023
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
3.1	Formalizar y difundir el procedimiento de promoción, estableciendo los criterios requeridos.																
3.2	Favorecer, ante la posibilidad, la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos.																
3.3	Realizar una encuesta de satisfacción para valorar el clima laboral y recoger las sugerencias de la plantilla.																

Eje 4: Política Salarial																	
Nº	Medida	2019			2020				2021				2022				2023
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
4.1	Revisión bianual de la política salarial para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en las retribuciones de la entidad, incluyendo los incentivos y/o complementos.																

Eje 5: Formación

Nº	Medida	2019			2020			2021				2022				2023	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
5.1	Formación en materia de Igualdad para los componentes de la Comisión de Igualdad y para aquellas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de personal.																
5.2	Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla aplicada al ámbito y necesidad de la entidad.																
5.3	Incorporación, en la medida de lo posible, la perspectiva género en las formaciones internas y solicitarla en las externas.																
5.4	Incorporación de formación en igualdad en la Formación Inicial para personas trabajadoras nuevas.																
5.5	Incorporar en el servidor de Asociación PROGESTIÓN una carpeta con los materiales utilizados en la formación de igualdad para consulta pública.																
5.6	Incluir plazas en las formaciones sobre igualdad de oportunidades a personas voluntarias de la entidad.																

5.7	Realizar sesiones y/o talleres de sensibilización sobre igualdad de oportunidades (estereotipos, violencia de género, corresponsabilidad, etc.) a personas usuarias o acompañantes de la entidad.																
5.8	Adquisición de material actualizado para la implantación de dichas sesiones y/o talleres.																

Eje 6: Equilibrio de la vida profesional y personal

Nº	Medida	2019			2020			2021				2022				2023		
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	
6.1	Difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación existentes.																	
6.2	Elaborar una encuesta a toda la plantilla para detectar las necesidades de conciliación en la entidad, realizar un <i>focus-group</i> donde confrontarlas y hacer propuestas de nuevas realistas y realizables.																	
6.3	Recoger las propuestas de nuevas medidas propuestas en el estudio de conciliación y ampliar las existentes con nuevas que se consideren útiles y aplicables.																	
6.4	Difundir a toda la plantilla las nuevas medidas y/o modificaciones incorporadas.																	

Eje 7: Salud laboral																	
Nº	Medida	2019			2020			2021				2022				2023	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
7.1	Renovación del protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral, formando e informando a toda la plantilla del mismo.																
7.2	Nombrar a una persona responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.																
7.3	Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención de riesgos revisado.																
7.4	Sensibilización en materia de violencia de género a toda la plantilla																

Eje 8: Comunicación

Nº	Medida	2019			2020				2021				2022				2023
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
8.1	Difusión a toda la plantilla de lo que es e implica un plan de Igualdad y sus objetivos																
8.2	Difusión interna y externa del Plan de Igualdad: servidor, página web, corcho, etc.																
8.3	Revisión y modificación del lenguaje utilizado en todos los documentos internos de la entidad y de las comunicaciones externas y de la página web, utilizando lenguaje inclusivo.																
8.4	Elaboración e impresión de "El calendario por la igualdad", como campaña de sensibilización para todo el año 2020/21/22																
8.5	Diseño, impresión y colocación de cartelería de diferentes temas relacionados con la igualdad, como método de sensibilización.																
8.6	Incorporación de referencias sobre la existencia del Plan de Igualdad en presentaciones, folletos o cualquier otro medio de difusión externo de Asociación PROGESTIÓN																

IX. 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 la Asociación **PROGESTIÓN**.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de su firma.

- **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.

- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**

- Reunirse como mínimo cada seis meses 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 empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detendrá las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

- **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 **Asociación PROGESTIÓN** 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.

Seguimiento: La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de **Asociación PROGESTIÓN** 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 **Asociación PROGESTIÓN** en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación: 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 Madrid, a de de 2019.