

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

8492 *Resolución de 13 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de Provivienda.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Provivienda (Código de Convenio n.º 90100272112012), que viene a dar cumplimiento a lo establecido en su Convenio Colectivo, Plan de Igualdad que fue suscrito con fecha 30 de marzo de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de junio de 2012.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLAN DE IGUALDAD DE PROVIVIENDA

Fundamentación

Desde sus inicios, Provivienda ha tenido la vocación de ayudar a construir una sociedad más justa e igualitaria en colaboración con otras entidades tanto públicas como privadas, así como con las personas con las que trabaja. Durante este tiempo, dentro de nuestra actividad orientada a facilitar el acceso a una vivienda digna y adecuada para todas las personas, hemos aprendido que la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres está presente en todas las actuaciones que realizamos: la titularidad de los contratos de arrendamiento, la ubicación de las viviendas, la participación social, el lenguaje que utilizamos, como también lo está en nuestra forma de organizarnos, de regular las relaciones laborales, de tratarnos y de comunicarnos, tanto al interior como al exterior. Por este motivo, este primer Plan de Igualdad nos ha brindado la oportunidad de reflexionar y de organizar una política de igualdad, tomando como referencia la normativa existente al respecto, y en especial la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el Plan estratégico de igualdad de oportunidades.

Este Plan tiene una fuerte conexión intrainstitucional con otras medidas que está desarrollando la entidad. Por ejemplo, el primer objetivo del Plan (Introducir el enfoque de género en la cultura organizativa de Provivienda) mantiene una estrecha relación con la elaboración de nuestro Plan Estratégico, en la medida en que la perspectiva de género adoptada pasa a ser una seña de identidad de la entidad, de sus proyectos y de sus relaciones con otras organizaciones; y también en su Plan de Comunicación Externa

(política de comunicación, lenguaje no sexista o con perspectiva de género, imagen visual). Ocurre igualmente con los demás objetivos planteados en este Plan (medidas relacionadas con la formación, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal), que además de con los dos planes mencionados anteriormente están imbricados con el Plan de Comunicación Interna (difusión de campañas para dar a conocer el Plan de Igualdad y el protocolo de acoso) y con el Plan de Calidad (protocolo de acoso, etc.).

Por otra parte, también hay que señalar el papel de algunos equipos de trabajo en la aplicación del Plan de Igualdad. En especial, el papel del Comité de Salud en relación con la política de salud y prevención de riesgos laborales, y el de la Mesa de negociación del convenio colectivo, en relación con las medidas que se incorporen, tanto en lo relacionado con las medidas de conciliación y las relacionadas con el acoso con base en el género.

Esperamos que la aplicación de este Plan de Igualdad tenga una repercusión directa en los proyectos socio residenciales que realizamos. En este sentido, hemos introducido el objetivo de Utilizar la formación como un vehículo para la información, formación y sensibilización de toda la plantilla en temas de igualdad de género e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. También tomaremos medidas tendentes a obtener una información actualizada de las personas para las que trabajamos desagregada por sexo.

Resultados del diagnóstico

Para la realización del diagnóstico de igualdad se han combinado técnicas de investigación de carácter cualitativo y cuantitativo. En cuanto a las primeras, se han realizado entrevistas a varias personas responsables del área de personal y a la representación legal de las personas trabajadoras de la entidad. Respecto a las del segundo tipo, se ha llevado a cabo una encuesta on-line compuesta por preguntas abiertas y cerradas dirigidas a la plantilla de la entidad.

El proceso de diagnóstico se ha iniciado con el análisis de la documentación interna de la asociación. A partir de este análisis, se han establecido tanto las bases sobre las que se asienta el diseño de campo de la investigación (determinando, para ello, la diversidad y características del universo a estudiar), como el marco de referencia empleado en la interpretación de los discursos y los resultados obtenidos en los cuestionarios.

Fases de elaboración del diagnóstico

Perfil de la entidad

Esta fase consiste en una exhaustiva recogida y análisis de información sobre la entidad y su plantilla.

Objetivos:

- Contemplar a la entidad en toda su complejidad, así como su situación actual en materia de igualdad.
- Disponer de un conocimiento de la entidad de forma sistemática y estructurada.
- Identificar las medidas de igualdad.

Resultado clave: El resultado específico de esta fase es la identificación de las posibilidades y necesidades de la entidad y su plantilla, así como el análisis del compromiso existente.

Trabajo de campo

Esta fase consiste en la realización de entrevistas a varias personas trabajadoras de la entidad y el desarrollo de una encuesta a toda la plantilla.

Esta fase consiste en el análisis de conjunto de la información obtenida en fases anteriores:

Objetivos:

- Procesar y analizar toda la información recogida.
- Disponer de una visión global de la situación de la entidad en materia de igualdad y de los puntos críticos a abordar en la fase de asesoramiento y tutelaje.

Resultado clave: Obtener una visión global del estado de la organización en materia de igualdad.

Análisis de conjunto

Esta fase consiste en el análisis de conjunto de la información obtenida en fases anteriores:

Objetivos:

- Procesar y analizar toda la información recogida.
- Disponer de una visión global de la situación de la entidad en materia de igualdad y de los puntos críticos a abordar en la fase de asesoramiento y tutelaje.

Resultado clave: Obtener una visión global del estado de la organización en materia de igualdad.

Elaboración de propuestas

En la última fase se procede a la redacción del informe de diagnóstico y a la elaboración de propuestas de actuación.

Objetivos:

- Sintetizar la información analizada para presentar los aspectos más relevantes.
- Elaborar propuestas de actuación que sirvan de guía para diseñar las líneas de trabajo del futuro Plan de Igualdad.

Resultado clave: Obtener un documento que recoja una visión global de la organización en materia de igualdad, así como las estrategias de mejora que se podrían implementar, y que sirva de base para diseñar las líneas de actuación del Plan de Igualdad.

Para poder analizar el perfil de Provivienda se han solicitado y consultado, entre otros, los siguientes datos y elementos:

- Organigrama de la entidad.
- Características generales de la plantilla: tamaño; evolución; sexo; edad; minusvalías, etc.
- Detalle de características profesionales y porcentaje de plantilla en cada categoría, según sexo.
- Tipos de contrato y antigüedad de los mismos.
- Organización del tiempo de la jornada.
- Datos relacionados con responsabilidades familiares.
- Manual de acogida.
- Protocolo del Departamento de Personal.
- Memoria acumulada Provivienda 1989-2010.
- Convenio colectivo de aplicación.

Con el objeto de operativizar y hacer más eficiente la recogida de información interna de la entidad, se han utilizado las siguientes herramientas: la ficha de caracterización de la entidad y la batería de medidas de igualdad.

El análisis de la información facilitada en esta fase permite al Comité de Igualdad evaluar la estrategia de la organización en torno a la igualdad, determinar el grado de compromiso y cómo se materializa este compromiso en acciones concretas.

Masculinización/feminización de la plantilla:

Se puede decir que la Asociación Provivienda muestra una tendencia a la feminización en paridad a las entidades del sector y la actividad que desarrolla.

La plantilla está compuesta en más de dos tercios por mujeres; teniendo presencia en todas las categorías existentes en el convenio de la entidad. Sin embargo, en términos de proporcionalidad con el n.º de mujeres que trabajan en la organización, los hombres están sobre representados en las categorías más altas y las mujeres siguen sobre representadas en la categoría salarialmente más baja de limpiadoras.

Segregación horizontal y vertical:

En los puestos de dirección la representación de los hombres es más elevada que la de las mujeres, teniendo en cuenta los porcentajes totales de la plantilla. En las tres primeras categorías profesionales los hombres están más sobre representados con respecto a las mujeres y a su presencia general en la plantilla (57/43).

En los puestos intermedios la representación mujer/hombre se acerca más a la presencia global de sexos en la plantilla (60/40).

En la categoría salarialmente más baja, sin embargo, solo hay representación femenina.

Los puestos técnico-informáticos, por el contrario, están ocupados exclusivamente por hombres.

Los puestos de gestión de personal están compuestos exclusivamente por mujeres, y la representación en los puestos jurídicos a excepción de un hombre con jornada reducida, también todas son mujeres.

Los puestos de trabajo relacionados con atención directa y cuidados de personas están ocupados mayoritariamente por mujeres, en paridad con las empresas o entidades del sector y la actividad desarrollada.

Grado de conocimiento de las medidas existentes de conciliación e igualdad:

Pese a disponer de distintos canales, y como resultado de las consultas que han sido necesarias hacer a la plantilla para el diagnóstico de necesidades previo a la implantación del plan de Igualdad, se ha constado la escasa o confundida información con la que cuenta una parte de la plantilla. Dada la opinión que la organización tiene con respecto a la importancia de una buena comunicación interna y externa, se creó un Comité de comunicación dentro de la entidad que se encuentra actualmente estudiando las necesidades y mejoras que se deben introducir.

Necesidad de nuevas medidas no existentes en Igualdad de Oportunidades:

- Prevención y tratamiento de acoso: La entidad no tiene sistematizada ninguna instrucción de trabajo sobre cómo proceder ante un caso de acoso en el trabajo. Es a raíz de este análisis para la elaboración del Plan que se ha visibilizado. Valoramos altamente necesario su existencia a partir de esta fecha.

- Riesgos laborales y salud laboral: En los últimos meses se realizó, a petición de Provivienda, una auditoría del Sistema de Gestión de la Prevención; en concreto, como resultado de la auditoría se recomendó un protocolo de atención para las mujeres embarazadas de la plantilla.

Objetivos, ámbitos, resultados e indicadores

Objetivo general

Promover una cultura de perspectiva género incorporada en la organización interna y externa de la entidad y en su acción social, concienciando a todos los niveles de la organización de los principios de igualdad y no discriminación.

Objetivo específico 1

Incorporar actuaciones concretas con perspectiva de género e igualdad de oportunidades en la organización interna de la entidad, de manera transversal, coordinada y participada.

Ámbito-resultados-indicadores

A.1.1: Conciliación.

Al finalizar el Plan se mantienen todas las medidas de conciliación vigentes.–Se mantienen las medidas de conciliación establecidas en el Convenio Colectivo de la Entidad.

A.1.2: Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Elaboración, aprobación y comunicación de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso conocido por la plantilla.–Protocolo incorporado en el Manual de Calidad. El 100% de la plantilla conoce qué es acoso y el procedimiento de actuación consiguiente.

A.1.3: Incidencia en el Plan Estratégico de la entidad.

El Plan Estratégico incorpora la perspectiva de género en el diagnóstico organizativo.–Grado de 0 a 10 en el que el diagnóstico del Plan Estratégico ha incorporado el enfoque de género (0 nada, 10 totalmente).

A.1.4: Formación.

Las personas que participan en el Comité de Igualdad, Comité de Calidad, de Salud, Comunicación y Estratégico formadas en género.–El 80% de las personas integrantes de los Comités han participado en formación sobre género de al menos 10 horas.

A.1.5: Medición de resultados.

Informe actualizado del diagnóstico cuantitativo del Plan generado automáticamente de la base de datos de gestión de personal. Informes de los Programas desagregados por sexo.–Todas las personas del Comité de Igualdad valoran que el informe ha sido muy útil/útil/poco útil/nada útil, para el seguimiento y evaluación del Plan. El 100% de los programas proporcionan sus datos desagregados por sexo.

A.1.6: Selección.

Mejorar la paridad en la representación de hombres y mujeres por categorías profesionales.–Al finalizar el Plan, se ha logrado una representación más equilibrada.

A.1.7: Salud.

Protocolo de actuación en prevención de riesgos laborales para las mujeres embarazadas.–Protocolo elaborado por Comité de Salud SÍ/NO.

Objetivo específico 2

Garantizar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

Acción-resultados-indicadores

A.2.1: Difusión del Plan.

El Plan de Igualdad y su evaluación se ha publicado en la Intranet y la Web y es conocido.–Porcentaje de la plantilla que conoce el plan de igualdad al finalizar el año 2012 (Valor deseable = 100%).

Documento del plan de igualdad colgado en la web y en la intranet institucionales en abril de 2012.

Informe de evaluación del plan de igualdad colgado en la web y en la intranet institucionales al finalizar el Plan.

A.2.2: Memoria.

Memoria Anual con datos desagregados por sexo y tramos de edad.–Todos los datos de la Memoria anual se presentan desagregados

A.2.3: Comunicación interna y externa.

Guía de Estilo para la comunicación inclusiva en la organización.–Existencia de la Guía de Estilo. Grado de utilidad de 0 a 10 de la guía de estilo para los responsables de la comunicación interna y externa.

Acciones

N.º de acción: 1.1

Objetivo específico:

Incorporar actuaciones concretas con perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en la organización interna de la entidad, de manera transversal, coordinada y participada.

Acción 1.1:

Velar porque se mantengan las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que la plantilla las conozca y las use.

Procedimiento:

- Elaborar un diagnóstico de conciliación de la entidad.
- El Comité de Igualdad velará que las medidas de conciliación se mantengan en coordinación con la mesa negociadora del Convenio Colectivo.
- El comité de igualdad al finalizar el plan pasará un cuestionario a toda la plantilla de valoración de las medidas de conciliación.
- Creación de un correo genérico a través del cual se fomenta entre los hombres a disfrutar de los permisos asociados al cuidado de los menores.

– Personas y/o departamentos implicados:

Comité de Igualdad, Representación Legal de los Trabajadores, Representación legal de la entidad, plantilla.

– Personas destinatarias:

Toda la plantilla.

– Calendario:

2012/2013.

– Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Convenio Colectivo revisado.
- N.º de personas trabajadoras que contestan al cuestionario.
- % de medidas de conciliación que se mantienen y n.º de medidas que no se mantienen.
 - % de mujeres y de hombres que hacen uso de las medidas del cuidado de menores.

N.º de acción: 1.2

– Objetivo específico:

Incorporar actuaciones concretas con perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en la organización interna de la entidad, de manera transversal, coordinada y participada.

– Acción 1.2:

Elaborar un protocolo de actuación que contenga la definición de acoso sexual o por razones de sexo, incorporarlo al Sistema de Calidad y difundirlo entre toda la plantilla.

– Procedimiento:

- Elaborar el protocolo por el Comité de Igualdad.
- Aprobación del Comité de Calidad de este protocolo e incorporación al Sistema de Calidad.
 - Coordinación con la Mesa Negociadora del Convenio
 - Incorporar un artículo específico en el Convenio Colectivo que recoja el acoso sexual o por razones de sexo.
 - Difundir el protocolo de actuación a la plantilla dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.

Personas y/o departamentos implicados:

Comité de Igualdad, Representación Legal de los Trabajadores, Representación legal de la entidad, plantilla, Comité de Calidad.

– Personas destinatarias:

Toda la plantilla.

– Calendario:

Tercer trimestre 2012.

– Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Convenio Colectivo revisado.
- N.º de personas trabajadoras que conocen el protocolo de acoso.
- N.º de denuncias presentadas.

N.º de acción: 1.3

• Objetivo específico:

Incorporar actuaciones concretas con perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en la organización interna de la entidad, de manera transversal, coordinada y participada.

– Acción: 1.3:

El futuro Plan Estratégico que elabore la entidad hará de las políticas de género e igualdad de oportunidades un eje transversal de su acción, incorporando indicadores específicos que lo midan.

– Procedimiento:

- Coordinación del Comité de Igualdad con la Comisión que elabore el Plan Estratégico.
- Formación en género de las personas encargadas de elaborar el Plan Estratégico.
- Seguimiento por parte del Comité de Igualdad de las medidas de género que incorpore el Plan Estratégico, así como de su desarrollo.

– Personas y/o departamentos implicados:

Comité de Igualdad, Comité de Plan Estratégico.

– Personas destinatarias:

Toda la plantilla.

– Calendario:

2012/2013.

– Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Plan Estratégico revisado con enfoque de género SÍ/NO.
- N.º de reuniones entre los dos comités implicados.
- Participación del Comité de Igualdad en el diseño, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico SÍ/NO.

N.º de acción: 1.4

– Objetivo específico:

Incorporar actuaciones concretas con perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en la organización interna de la entidad, de manera transversal, coordinada y participada.

– Acción: 1.4:

Formar en igualdad de oportunidades al equipo directivo y a las personas que participan en los Comités Permanentes que tiene la entidad para conseguir un mayor impacto en introducir la perspectiva de género en la cultura de la entidad.

– Procedimiento:

– Elaboración por parte del Comité de Igualdad de los contenidos de una formación básica en igualdad de oportunidades.

- Participación en la formación de los miembros de los Comités de Igualdad, de Calidad, Estratégico, Comunicación e Higiene y Salud y Consejo de Dirección.
- Los contenidos teóricos elaborado serán colgados de la intranet como material de formación interna permanente de la plantilla dentro de la gestión del conocimiento.

– Personas y/o departamentos implicados:

Comité de Igualdad, Comité de Plan Estratégico, Comité de Salud, Comité de Comunicación, Comité de Calidad y Consejo de Dirección.

- Personas destinatarias:
Toda la plantilla.
- Calendario:
2012/2013.
- Indicadores de evaluación y seguimiento:
 - Formación en igualdad diseñada SÍ/NO.
 - El 80% de los miembros de los Comités y del Consejo de Dirección han realizado al menos un curso básico sobre género.
 - N.º personas trabajadoras que han utilizado los contenidos del curso.

N.º de acción: 1.5

Objetivo específico:

Incorporar actuaciones concretas con perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en la organización interna de la entidad, de manera transversal, coordinada y participada.

– Acción: 1.5:

Adecuar la Base de Datos de gestión del personal que nos permita elaborar con facilidad el diagnóstico cuantitativo actualizado sobre igualdad de oportunidades y nos ofrezca una foto fija de la plantilla, así como transmitir el impacto de la acción social de la entidad en hombres y mujeres.

– Procedimiento:

- Incorporación de parámetros que nos permita conocer el perfil de las personas trabajadoras de Provienda.
 - El comité de igualdad identificará los datos necesarios para poder realizar este diagnóstico actualizado.
 - El Departamento de Recursos Humanos incorporará dichos datos y los mantendrá actualizados.
 - Coordinación con el Departamento de Informática para informar sobre los contenidos y los campos necesarios para incorporar a la base de datos.
- Coordinación con el Departamento de Informática para que los informes periódicos sobre los programas aparezcan desagregados por sexo.
 - Elaboración por parte del Departamento de Informática de estas dos acciones.

– Personas y/o departamentos implicados:

Comité de Igualdad, Departamento de Informática, Departamento de Recursos Humanos.

– Personas destinatarias:

Toda la plantilla.

– Calendario:

2012/2013.

– Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Parámetros de recogida de datos de la plantilla unificados SÍ/NO.
- Informe automático actualizado del diagnóstico SÍ/NO.
- Informes de las personas atendidas en los programas desagregados por sexo SÍ/NO.

N.º de acción: 1.6

– Objetivo específico:

Incorporar actuaciones concretas con perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en la organización interna de la entidad, de manera transversal, coordinada y participada.

– Acción: 1.6:

Mejorar la paridad entre hombres y mujeres en aquellas categorías profesionales en las que según el diagnóstico elaborado para este Plan se producen mayores desequilibrios, en concreto, Departamentos Técnicos, profesiones relacionadas con el cuidado, y puestos directivos.

– Procedimiento:

- Analizar desde la perspectiva de género los criterios que se utilizan en las entrevistas de selección para evitar los estereotipos por razón de sexos.
- Revisar los contenidos en la fase de selección (presentación de la entidad) para evitar transmitir mensajes estereotipados por razón de sexo respecto a los puestos a cubrir.
- En los procesos de selección, sean para nuevas incorporaciones o de promoción interna, se establecerá la medida positiva de que a igualdad de condiciones y competencia accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos.

– Personas y/o departamentos implicados:

Comité de Igualdad, Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Desarrollo de Proyectos.

– Personas destinatarias:

Toda la plantilla.

– Calendario:

2012/2013.

– Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Al finalizar el Plan se ha logrado una representación más equilibrada.
- (% de plantilla del sexo menos representado en el proceso de selección) / (% de candidatos/as de dicho sexo).

N.º de acción: 1.7

– Objetivo específico:

Incorporar actuaciones concretas con perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en la organización interna de la entidad, de manera transversal, coordinada y participada.

– Acción: 1.7:

Elaborar un protocolo de atención a las mujeres embarazadas que ocupen puestos con riesgos específicos para su salud. Este protocolo será elaborado en coordinación con el Comité de Salud.

– Procedimiento:

- Coordinación con el Comité de Salud.
- Identificar los puestos trabajo que pueden conllevar riesgos para la salud de la mujer embarazada.

- Información de las medidas preventivas.
- El Protocolo está accesible para la plantilla en la Intranet.
- Personas y/o departamentos implicados:
Comité de Igualdad, Comité de Salud.
- Personas destinatarias:
Las mujeres trabajadoras de la entidad.
- Calendario:
2012/2013.
- Indicadores de evaluación y seguimiento:
 - Protocolo elaborado por Comité de Salud SÍ/NO.
 - N.º de mujeres que conocen el protocolo de actuación y las medidas para la prevención.
 - Protocolo accesible en la Intranet SÍ/NO.

N.º de acción: 2.1

Objetivo específico:

Garantizar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres, y publicitar interna y externamente el compromiso de la entidad con el Plan de Igualdad.

– Acción: 2.1:

El Plan de Igualdad de Provivienda y sus posteriores evaluaciones a serán publicadas tanto interna como externamente a través de los canales que emplea la entidad para la transmisión de información: intranet, web, redes 2.0 (blog, web, facebook, twiter).

– Procedimiento:

- El Plan de Igualdad será publicado por el Departamento de Informática en la Web y en la Intranet.
- El Comité de Comunicación elaborará el contenido de la noticia en colaboración con el Comité de Igualdad y se encargará de su difusión en los medios arriba mencionados.
- Se irán publicando noticias sobre su desarrollo, resultados de las diferentes acciones y la evaluación final.

– Personas y/o departamentos implicados:

Comité de Igualdad, Comité de Comunicación y Departamento de Informática.

– Personas destinatarias:

Toda la plantilla y toda la población.

– Calendario:

Tercer trimestre del 2012.

– Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Visibilidad del plan en la página web de la entidad.
- N.º de notas y/o publicaciones sobre el plan en los distintos medios.
- N.º de recursos utilizados para su difusión.
- El 100% de la plantilla conoce el contenido del Plan de Igualdad.

N.º de acción: 2.2

– Objetivo específico:

Garantizar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres, y publicitar interna y externamente el compromiso de la entidad con el Plan de Igualdad.

– Acción: 2.2:

En la Memoria que todos los años Provivienda realiza para dar a conocer su actividad y el impacto de nuestra acción social, se presentarán los datos desagregados por sexo e incluirá información sobre la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

– Procedimiento:

- Para la elaboración de la memoria anual se solicitarán los datos de las personas atendidas en los Programas desagregados por sexo.
- El Departamento de Informática revisará los informes que se generan de la atención realizada en los programas de atención social para que aparezcan desagregados por sexos.
- El cuadro de mando de la entidad incorporará indicadores de género para poder reflejar el impacto de nuestras actuaciones transversales de género.

– Personas y/o departamentos implicados:

Comité de Igualdad, Comité de Comunicación y Departamento de Planificación.

– Personas destinatarias:

Toda la plantilla y toda la población.

– Calendario:

2012/2013.

– Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Memoria de la entidad con datos desagregados SÍ/NO.
- Indicadores de género globales de la entidad.

N.º de acción: 2.3

Objetivo específico:

Garantizar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres, y publicitar interna y externamente el compromiso de la entidad con el Plan de Igualdad.

– Acción: 2.3:

La comunicación interna y externa respetará los criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, imágenes y contenido. El Comité de Igualdad elaborará un protocolo que establezca unos criterios comunes para que los mensajes corporativos respondan a estos criterios.

– Procedimiento:

- Recopilación de la documentación necesaria para elaborar el protocolo de comunicación.
- Elaboración del protocolo por parte de la Comisión de Igualdad.
- Publicidad y difusión de este protocolo entre las personas responsables de la comunicación interna y externa de la entidad.

– Personas y/o departamentos implicados:

Comité de Igualdad, Comité de Comunicación y Departamento de Planificación.

– Personas destinatarias:

Toda la plantilla y toda la población.

– Calendario:

Tercer trimestre 2012.

– Indicadores de evaluación y seguimiento:

- La comunicación interna y externa cumple los criterios del protocolo SÍ/NO.
- N.º de personas a las que se les ha transmitido el protocolo.
- Grado de conocimiento del protocolo por los departamentos implicados.

Presupuesto

Nota: Dado que es el primer Plan de Igualdad, el presupuesto que vamos a realizar y reflejar aquí, será anual.

- Asistencia técnica: 2.000,00 euros.
- Valorización del trabajo del Comité de Igualdad: 9.396,98 euros.
- Desarrollo de las medidas previstas: 7.782,18 euros.
- Material de papelería y difusión: 800,00 euros.

Total: 19.979,16 euros.

Actuaciones prioritarias del Plan

La duración del I Plan de Igualdad de Provienda será de dos años. La Comisión de Igualdad decidió realizar un primer Plan con esta temporalidad para poder implantar en una primera fase medidas que se entendían prioritarias, como el procedimiento para abordar situaciones de acoso sexual o por razones de sexo, la difusión del Plan tanto interna como externamente, favoreciendo su conocimiento por la plantilla, mejorar el lenguaje empleado en la comunicación institucional, medición de resultados desagregados por sexos y edades; y otras que se iniciarán en este periodo pero que tendrán que mantenerse en el plan que continúe a este, como mejorar la representatividad de mujeres y hombres en los diferentes puestos y funciones, así como la formación en género haciéndola extensiva para toda la plantilla e incorporándola como un elemento clave de la formación continua de la entidad en su Plan de Formación anual.

Las actuaciones que el Comité de Igualdad ha decidido implantar en esta primera fase y hasta el 31 de agosto de 2012 son las siguientes:

A.1.2: Elaboración, aprobación y comunicación de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso conocido por la plantilla.

2.1: El Plan de Igualdad y su evaluación se han publicado en la Intranet y la Web y es conocido.

A.2.2: Memoria Anual con datos desagregados por sexo y tramos de edad.

A.2.3: Guía de Estilo para la comunicación inclusiva en la organización.

Cronograma.

Año 2012:

Acción A.1.1.: De abril a diciembre.

Acción A. 1.2.: De abril a agosto.

Acción A.1.3.: De septiembre a diciembre.

Acción A.1.4.: De abril a diciembre.

Acción A.1.5.: De septiembre a diciembre.
Acción A.1.6.: De abril a diciembre.
Acción A.1.7.: De julio a diciembre.
Acción A.2.1: Abril, junio, septiembre y diciembre.
Acción A.2.2.: De abril a agosto.
Acción A.2.3.: De abril a agosto.

Año 2013:

Acción A.1.1.: De enero a diciembre.
Acción A.1.3.: De enero a marzo.
Acción A.1.4.: De enero a diciembre.
Acción A.1.5.: De enero a junio.
Acción A.1.6.: De enero a diciembre.
Acción A.2.1: Marzo, junio, septiembre y diciembre.
Acción A.2.2.: De febrero a julio.

Difusión

Provivienda difundirá su primer Plan de Igualdad tanto en los medios de comunicación internos como externos. El Comité de Igualdad, en coordinación con el Comité de Comunicación, realizarán la difusión del Plan a través de:

- La intranet institucional.
- La página web.
- Blog.
- Facebook.
- Twitter.

Para tal fin, el Comité de Comunicación elaborará una noticia adaptada al público al que se dirige, en colaboración con el Comité de Igualdad, donde se destaquen los aspectos claves de este primer Plan, así como el compromiso institucional para su implantación, seguimiento y evaluación, y su renovación al finalizar el periodo de dos años que comprende.

El contenido completo del Plan estará disponible y accesible de manera permanente como un documento institucional en la intranet de la entidad, y se entregará junto con la documentación establecida, a las personas que se vayan incorporando a la plantilla. El Plan también podrá ser descargado para su consulta en la página web de Provivienda.

Se elaborarán dípticos para facilitar su consulta y conocimiento, que recojan los objetivos, ámbitos, resultados, indicadores y acciones. Estos dípticos también serán repartidos entre la plantilla de la entidad y disponibles en la web e intranet.

Se facilitará el correo del Comité de Igualdad para recoger las sugerencias y dudas de las personas trabajadoras de la entidad, y se realizarán charlas informativas a todos aquellos equipos de trabajo que las soliciten, para facilitar la mayor comprensión del Plan.

Para contribuir al compromiso social de fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se enviará un correo institucional a todas las personas incluidas en la base de datos de contactos de la entidad, que comprenden personas responsables de diferentes ámbitos, académico y universitario, entidades de acción social, administración pública, partidos políticos, sindicatos, empresas, etc, informando y facilitándoles el contenido del Plan.

Igualmente, las conclusiones de las evaluaciones intermedias, así como de la evaluación final, serán publicadas y difundidas tanto interna como externamente, a través de los medios descritos anteriormente.

Seguimiento y evaluación

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad de Provivienda, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

El seguimiento se realizará como mínimo trimestralmente a lo largo de los 2 años de implementación del Plan de Igualdad, con una frecuencia ordinaria mensual durante las fases de diagnóstico, diseño del Plan e implementación de la primera fase de aplicación. No obstante lo anterior, podrán realizarse sesiones de seguimiento extraordinario por iniciativa de alguna de las partes de la Comisión Permanente de Igualdad.

Las evaluaciones se realizarán, por un lado, con carácter previo a la finalización del plazo establecido en la convocatoria, y de manera anual a lo largo de los 2 años de implementación y desarrollo del Plan de Igualdad.

El seguimiento y evaluación del Plan se llevará a cabo a través de una Comisión Permanente de Igualdad, que tendrá una composición paritaria, tanto desde un punto de vista numérico como de perspectiva de género, quedando integrada por dos personas designadas por la entidad y dos representantes de los/as trabajadores/as.

Esta Comisión tendrá los siguientes objetivos:

- Apoyar en la realización del diagnóstico previo y del diseño del Plan.
- Realizar las acciones de seguimiento, evaluación e interpretación del Plan.
- Realizar las acciones de seguimiento y evaluación de los recursos asignados al Plan.
- Adoptar medidas que permitan su correcta implantación.
- Informar y difundir del Plan.
- Conocer los compromisos asumidos en el Plan y adoptar medidas para su consecución.

Teniendo en cuenta la vigencia actual del plan se realizará una evaluación intermedia a finales del año 2012 y, otra evaluación final en el último trimestre del 2013. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En la evaluación final del plan de igualdad se debe tener en cuenta:

- El grado de avance hacia el cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las medidas.
- El tipo de soluciones y dificultades emprendidas.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará las propuestas de mejoras y cambios que pudieran incorporarse para el segundo Plan de Igualdad de la entidad.

Comité de Igualdad,
30 de marzo de 2012.