

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

10760 *Resolución de 24 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Plan de igualdad de Provivienda.*

Visto el texto del II Plan de Igualdad de la empresa Provivienda (código de acuerdo número 90100272112012), que forma parte de su Convenio colectivo, que fue suscrito con fecha 3 de septiembre de 2015, de una parte por los designados por la dirección de la empresa, en su representación, y, de otra, por el Comité de empresa y Delegada de personal, 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, 24 de septiembre de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

II PLAN DE IGUALDAD DE PROVIVIENDA

1. *Compromiso de Provivienda con la Igualdad de Oportunidades*

Provivienda es una asociación sin ánimo de lucro que trabaja, desde 1989, para mejorar la realidad socioresidencial. Su finalidad es promover el derecho a una vivienda digna y adecuada, la integración social, la emancipación, fomentar el desarrollo humano y sensibilizar al entorno, por un derecho social básico que es la vivienda.

Provivienda se siente comprometida con el principio de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres, pues es un derecho reconocido a nivel internacional y uno de los pilares fundamentales del sistema democrático que se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).

En el año 2012 y con vigencia hasta el año 2013, se firmó el I Plan de Igualdad, en el que se recogía una tendencia a la feminización, a imagen de las entidades del sector y de la actividad que desarrolla. La plantilla está compuesta en más de dos tercios por mujeres. Aún cuando se tiene presencia en todas las categorías existentes en el Convenio colectivo de la entidad, las mujeres están altamente representadas en la categoría profesional más baja, la de limpiadoras, así como en las más alta, Director de Departamento y Director de Programas.

Con la firma de este II Plan de Igualdad, Provivienda vuelve a poner de manifiesto su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de ahí, las acciones que se recogen.

Según la LOIEMH, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar medidas. En consonancia con ello, Provivienda adopta medidas y acciones que eviten cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, alcanzando acuerdos con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, con el objetivo de garantizar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

2. Conclusiones del Diagnóstico de Género

Para el cumplimiento de los objetivos indicados, Provivienda ha realizado un Diagnóstico de género en todos sus centros de trabajo. Este diagnóstico, finalizado en marzo de 2015, abordó los siguientes apartados:

- a) Análisis de plantilla.
- b) Cultura.
- c) Selección.
- d) Desarrollo y promoción.
- e) Formación.
- f) Retribución.
- g) Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- h) Comunicación, lenguaje e imagen.
- i) Prevención del acoso sexual y/o por razón de género.
- j) Prevención de riesgos laborales asociados a embarazo y lactancia.

Fruto del diagnóstico realizado, se han detectado áreas de mejora en los diferentes ejes que se contemplan en el Plan, así como la necesidad de incorporar otros nuevos. Entre otras materias se debe trabajar, especialmente, en:

- a) Analizar y corregir las posibles diferencias existentes en la plantilla entre hombres y mujeres, en relación a medidas de conciliación.
- b) Favorecer la incorporación del género menos representado por categorías profesionales.
- c) Mantener la formación en materia de igualdad y favorecer la igualdad de oportunidades en la formación continuada.
- d) Favorecer la corresponsabilidad y conciliación laboral y familiar entre todos.

3. Plan de Igualdad

3.1 **Ámbito de aplicación.** El presente Plan es de aplicación a todos los trabajadores de la entidad y, por tanto, a todos sus centros de trabajo, sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran establecerse atendiendo a las características de cada uno de los centros de trabajo. Asimismo, será un marco referente de aplicación, con sujeción a la normativa autonómica o estatal, si fuere el caso.

3.2 **Ejes de actuación.** Según los resultados del diagnóstico, el II Plan de igualdad de Provivienda se estructura en 7 ejes de actuación:

1. Cultura y comunicación.
2. Selección.
3. Formación y desarrollo profesional.
4. Retribución.
5. Conciliación y corresponsabilidad.
6. Prevención del acoso laboral.
7. Medidas de apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género.

Para cada uno de los ejes de actuación se describen:

- a. Objetivos a alcanzar.
- b. Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados.

Estos objetivos y acciones se recogen en un cronograma, en el que se recogen las fechas de compromiso respecto al período de implantación de cada una de ellas. Será la Comisión de Igualdad la que determine, en cada caso, las áreas de responsabilidad y los diversos Comités implicados.

Eje 1. Cultura y comunicación.

Objetivo 1.1 Fomentar una cultura de igualdad, asegurando el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Acciones:

1.1.1 Mantener la Comisión de Igualdad y revisar el Reglamento de funcionamiento de la misma.

1.1.2 Definir los indicadores que la entidad aportará, con la periodicidad que se acuerde en la Comisión de Igualdad para medir los avances de igualdad.

1.1.3 Revisar semestralmente los avances del Plan de igualdad en la Comisión de Igualdad.

1.1.4 Elaborar y difundir una Memoria anual de las acciones llevadas a cabo dentro del Plan de igualdad.

1.1.5 El personal de nuevo ingreso recibirá formación específica sobre los principios de igualdad de la entidad, el Plan de igualdad y el Protocolo de prevención del acoso, dentro de la jornada laboral.

1.1.6 Se crearán los grupos de trabajo que la Comisión de Igualdad determine para trabajar los diferentes ejes del plan de igualdad.

Objetivo 1.2 Difusión del Plan de igualdad.

Acciones:

1.2.1 La Comisión de Igualdad publicará el Plan de Igualdad en la intranet de la entidad y velará por su cumplimiento.

1.2.2 Se informará de la dirección de correo electrónico de la Comisión de Igualdad, para que todos los trabajadores y trabajadoras de la entidad puedan informar de aquellos temas o asuntos que, vinculados con la igualdad, quieran someter a estudio, análisis, denuncia o queja.

1.2.3 La Comisión de Igualdad asegurará la adecuada difusión de los mensajes mediante su publicación en los tableros de anuncios en los centros de trabajo donde haya trabajadoras y trabajadores con dificultad de acceso diario al correo electrónico.

1.2.4 Será responsabilidad compartida de la representación social y de la dirección de la entidad, asegurar el adecuado despliegue del Plan en los distintos centros de trabajo.

1.2.5 Se establecerá un canal de comunicación entre los centros de trabajo y la Comisión de Igualdad, de forma preferente, a través de dos personas designadas a tal fin, una de ellas de la representación de los trabajadores y otra, de la dirección de la entidad.

1.2.6 Se facilitará formación específica a todas las personas que asuman esta función en la Comisión de Igualdad.

1.2.7 Desde la Comisión de Igualdad se seguirá y facilitará información del desarrollo del trabajo del Plan de igualdad por las personas designadas.

1.2.8 Elaborar y difundir códigos de buenas prácticas donde se definan los comportamientos que serán considerados acoso sexual o acoso por razón del sexo.

Objetivo 1.3 Sensibilización en materia de igualdad.

Acciones:

1.3.1 Todas las personas encargadas de los procesos de gestión de personas (selección, retribución, promoción y desarrollo profesional), así como la representación de los trabajadores, recibirá formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (presencial o a distancia), dentro de la jornada laboral. La planificación se acordará en la Comisión de Igualdad y se procurará que la formación inicial sea presencial.

1.3.2 Durante la vigencia del Plan de igualdad se garantizará que todo el personal tenga una formación mínima en materia de igualdad de oportunidades.

1.3.3 Se revisarán las situaciones en las que, o bien las mujeres o bien los hombres, estén sub-representados, intentando detectar la causa de dicha barrera (formativa, profesional, adecuación al proyecto social de intervención), con el objetivo de eliminarlas.

Objetivo 1.4 Dar seguimiento periódico a la opinión de las trabajadoras y trabajadores en materia de igualdad.

Acciones:

1.4.1 Incluir en posibles encuestas de Clima laboral, preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar y laboral.

1.4.2 Establecer un plan de mejora a partir de los resultados que se obtengan de las mismas.

Objetivo 1.5 Reforzar la cultura de igualdad de Provivienda, tanto interna como externamente.

Acciones:

1.5.1 Realizar un Plan de comunicación específico dirigido a toda la plantilla y comunicar, periódicamente, las cuestiones de interés que surjan en la Comisión de igualdad a través de la intranet.

1.5.2 Elaborar y difundir una Guía de acoso y violencia en el trabajo.

1.5.3 Informar a todos los grupos de interés de Provivienda (socios, proveedores, entidades colaboradoras, usuarios, etc.) de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.

Objetivo 1.6 Asegurar la incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación referente a la prevención de riesgos laborales.

Acciones:

1.6.1 La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva tendrán en cuenta la diversidad y deberá contemplar las diferencias de género y la totalidad de riesgos para la salud (seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos músculo-esqueléticos y psicosociales), con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta al conjunto de las condiciones de trabajo de mujeres y hombres.

1.6.2 La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberán definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.

1.6.3 Elaborar y difundir un Protocolo de actuación que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural.

1.6.4 Procurar la adaptación o cambio de puesto de trabajo para que, ante la imposibilidad de eliminar el riesgo o encontrar un puesto exento del mismo, la trabajadora embarazada o en período de lactancia natural pase a suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

1.6.5 Difundir las reformas legislativas que afecten a la Ley 3/2007, de 22 marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, que la desarrolla en materia de prestaciones de la Seguridad Social, así como el Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, que incorpora a nuestro ordenamiento los Anexos de la Directiva 92/85 del Consejo sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia.

1.6.6 Favorecer la participación activa de las trabajadoras en todo el proceso preventivo, desde la identificación de riesgos hasta la puesta en marcha de medidas preventivas y su necesaria evaluación.

1.6.7 Dado el especial contenido técnico de esta materia, se hará una puesta en común entre la Comisión de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud para garantizar la incorporación de la perspectiva de género a las políticas y acciones de salud laboral.

Eje 2. Selección.

Objetivo 2.1 Garantizar la selección no discriminatoria y la incorporación de mujeres y hombres en aquellas áreas, colectivos y puestos de trabajo, donde su representación es menor, con base en la política y procesos de selección de la entidad.

Acciones:

2.1.1 Verificar y mantener el compromiso de Provienda con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección.

2.1.2 En igualdad de condiciones se contratará, con preferencia, a la persona del género sub-representado en el colectivo que se trate. Se entenderá infra representado un género si su presencia es inferior al 40 % en el colectivo al que nos referimos. Todo ello siempre que por cuestiones técnicas y funcionales del proyecto social de intervención o área de trabajo fuera posible.

2.1.3 Los anuncios y criterios de selección no contendrán requisitos, que sin ser relevantes para el ejercicio del trabajo, impidan presentarse ni seleccionar a personas de un género determinado.

2.1.4 Analizar los indicadores de selección para detectar posibles casos de discriminación y no incurrir en preguntas sexistas al candidato.

Eje 3. Formación y desarrollo profesional.

Objetivo 3.1 Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.

Acciones:

3.1.1 Desarrollar programas de identificación de talento interno que permitan disponer de una base de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad, asegurando que el equilibrio entre mujeres y hombres sea proporcional al número total de mujeres y hombres que se encuentran en la plantilla de la entidad.

3.1.2 Diseñar programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a puestos de superior categoría.

3.1.3 Asegurar la formación a todos los colectivos para su desarrollo profesional.

3.1.4 Incorporar anualmente al Plan de formación, cursos específicos en materia de igualdad, dentro de la jornada laboral.

3.1.5 Mejorar el sistema informático que permita extraer la siguiente información segregada por género: número y porcentaje de mujeres y hombres que realizan formación, tipo de formación, si se prevé para la promoción o no, fuera o dentro del horario laboral.

Objetivo 3.2 Garantizar que la conciliación de la vida personal y laboral no suponga un freno para los profesionales que deseen promocionar a puestos de trabajo de mayor responsabilidad.

Acciones:

3.2.1 Favorecer el acceso a la formación del personal en situación de excedencia a su reincorporación, o con reducción de jornada o cualquier otra situación relacionada con la conciliación de la vida personal y laboral.

Objetivo 3.3 Favorecer la promoción de los profesionales a todas las categorías o grupos profesionales en las que se hallan subrepresentados.

Acciones:

3.3.1 En igualdad de condiciones y mismo perfil profesional, promocionará la persona del género subrepresentado en el área o proyecto al que se refiera la convocatoria. Todo ello siempre que por cuestiones técnicas y funcionales del proyecto social de intervención o área de trabajo fuera posible.

Eje 4. Retribución.

Objetivo 4.1 Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

Acciones:

4.1.1 La Comisión de Igualdad hará un análisis de la política retributiva de la entidad desde la perspectiva de género, con el fin de detectar posibles elementos discriminatorios, y en caso de que se detecten corregirlos.

4.1.2 Realizar anualmente un análisis estadístico sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres y proponer, si lo hubiera, la corrección de las desviaciones que se pudieran detectar.

4.1.3 Corregir las diferencias salariales por género que se pudieran detectar por otras vías.

4.1.4 Garantizar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Eje 5. Conciliación y corresponsabilidad.

Objetivo 5.1 Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional, dado su especial impacto en el colectivo femenino.

Acciones:

5.1.1 Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares. Se propiciará, concretamente, la igualdad de obligaciones para el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.

5.1.2 La entidad comunicará por escrito y de manera motivada, la resolución de las solicitudes de permisos en materia de conciliación.

Eje 6 Prevención del acoso.

Objetivo 6.1 Asegurar el cumplimiento del protocolo de prevención del acoso.

Acciones:

6.1.1 Revisar los Protocolos de acoso cuando se detecte su necesidad, manteniendo aquél su vigencia hasta la aprobación del nuevo.

6.1.2 Garantizar la accesibilidad del Protocolo para todos los trabajadores y trabajadoras, mediante:

- a) Su información en el proceso de acogida.
- b) Publicación en la Intranet.

6.1.3 Publicitar los canales de denuncia habilitados al efecto.

6.1.4 Impartir formación especializada a las personas a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de acoso laboral, sexual y/o por razón de género en el trabajo, para el desempeño adecuado de sus funciones, así como a los miembros de la Comisión de Igualdad, en jornada laboral.

Eje 7. Medidas de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Acciones:

7.1.1 Provienda garantiza que las trabajadoras, víctimas de violencia de género, puedan ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004.

4. Seguimiento y evaluación

Este Plan tendrá vigencia desde el día de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2017. En caso de que finalizada su vigencia no se acuerde un nuevo Plan, se prorrogará el contenido del mismo hasta la firma de un nuevo acuerdo, dando continuidad a todas aquellas actuaciones que, temporalmente, sean posibles.

A lo largo de este periodo la Comisión de Igualdad hará el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas y elaborará un informe anual detallado de los avances del Plan, que será difundido a través de la intranet de la entidad.

Las competencias y funcionamiento de la Comisión de Igualdad estarán reguladas en reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

5. Cronograma

Se establece el calendario de aquellas actuaciones que las partes estiman necesario. Aquellas no contempladas, se irán operativizando según criterio de la Comisión de Igualdad.

Las actuaciones relativas a prevención de riesgos laborales se harán de manera coordinada con el Comité de Seguridad y Salud.

Ejercicio 2015:

- Objetivo 1.1.1 Enero a diciembre.
- Objetivo 1.1.2 Julio a diciembre.
- Objetivo 1.1.3 Diciembre.
- Objetivo 1.1.5 Enero a diciembre.
- Objetivo 1.2.2 Mes de firma del II Plan de Igualdad.
- Objetivo 1.5.2 Julio.
- Objetivo 1.6.1 Enero a diciembre.
- Objetivo 1.6.3 Julio.
- Objetivo 1.6.4 Enero a diciembre.
- Objetivo 2.1.1 Julio.
- Objetivo 2.1.3 Julio.
- Objetivo 2.1.4 Julio.
- Objetivo 3.1.5 Septiembre a diciembre.
- Objetivo 4.1.2 Diciembre.

Ejercicio 2016:

- Objetivo 1.1.1 Enero a diciembre.
- Objetivo 1.1.3 Julio y diciembre.
- Objetivo 1.1.4 Enero.
- Objetivo 1.1.5 Enero a diciembre.
- Objetivo 1.6.1 Enero a diciembre.
- Objetivo 1.6.4 Enero a diciembre.
- Objetivo 3.1.1 Julio a diciembre.
- Objetivo 4.1.1 Enero a julio.
- Objetivo 4.1.2 Diciembre.
- Objetivo 5.1.1 Enero a julio.

Ejercicio 2017:

- Objetivo 1.1.1 Enero a diciembre.
- Objetivo 1.1.3 Julio y diciembre.
- Objetivo 1.1.4 Enero.
- Objetivo 1.1.5 Enero a diciembre.
- Objetivo 1.6.1 Enero a diciembre.
- Objetivo 1.6.4 Enero a diciembre.
- Objetivo 3.1.2 Julio a diciembre.
- Objetivo 4.1.2 Diciembre.

Comité de Igualdad:

Septiembre 2015.