



Plan de Igualdad de Oportunidades **Mujeres-Hombres**

REVISIÓN y ACTUALIZACIÓN
Octubre 2015.

Índice

	Página
□ Presentación	3
□ Actualización compromiso de la Fundación	5
□	
Actualización de las medidas	
- Cultura de la Fundación Prevent	6
- Acceso y selección	7
- Promoción y Contratación	8
- Retribución	9
- Formación	9
- Conciliación	10
- Comunicación	11
- Prevención del Acoso sexual	12
- Medidas contra la violencia de género	13
- Impacto en el marco de la RSC	13

El presente documento recoge las acciones que se prevé llevar a cabo para en el Plan de Igualdad que se renueva para el periodo 2015-2020. Es necesario recordar que Fundación Prevent lleva a cabo su primer plan de acción en el año 2006, se actualizó en el año 2010 y de nuevo se actualiza en el año 2015.

Elaborar un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, significa que se plantea una forma de ver la realidad de la empresa más completa, pues se reconoce la diversidad que representa que haya hombres y mujeres con necesidades, intereses, demandas, calificaciones, actitudes y motivaciones distintas según los roles que, hasta ahora, estamos desarrollando en la sociedad.

En FUNDACIÓN PRIVADA PREVENT la sensibilización y concienciación en los aspectos de género siempre ha sido un valor fundamental. Es por eso que ya en 2006, antes de la aparición de la Ley Orgánica, la FUNDACIÓN tenía ya un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, sin que la Ley haya obligado en ningún momento a la realización de un documento de estas características.

Los Planes de Igualdad se encuadran en el marco de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Es en ésta Ley donde se cita expresamente el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y se contempla el deber de negociar planes de igualdad.

Los Planes de Igualdad establecen en si mismos una revisión cada cierto periodo de tiempo ya que no son documentos definitivos y deben ser actualizados para adaptarse a las características cambiantes de la organización si lo que pretenden es alcanzar la paridad, la no discriminación y mejorar la calidad de vida en el trabajo.

La FUNDACIÓN PRIVADA PREVENT en el año 2015 actualiza su Plan de Igualdad teniendo en cuenta los criterios siguientes:

1. Valoración y continuidad si es necesario, de los criterios establecidos en los planes anteriores y las acciones correspondientes a éstos.
2. Redacción de puntos fuertes y débiles para evidenciar la evolución y efectividad del Plan de Igualdad desarrollado.

3. Se analizan los avances y los cambios en los aspectos de género que se hayan dado gracias al impulso del Plan de Igualdad.

Finalmente hay que destacar la temporalidad del plan de acción de igualdad. El éxito de su aplicación consiste, precisamente, en llevarlo a cabo al ritmo que se adapte a la realidad de la FUNDACIÓN PRIVADA PREVENT.

Actualización del Compromiso de la Fundación Prevent 2015



La Fundación Privada PREVENT dotada de CIF número G08998858 y con domicilio social en Avda. Josep Tarradellas, 8-10, 7ª planta puerta 4, 08029 de Barcelona, representada por D. Antonio Llorens Tubau, con DNI nº 37276075K en calidad de Presidente

MANIFIESTA

Su compromiso para establecer y desarrollar políticas que incorporen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar de forma directa o indirecta por razón de sexo a su personal. Declara también su compromiso para impulsar y fomentar medidas que sirvan para promover y conseguir la igualdad real en la organización, estableciendo la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico básico de la política corporativa y de los recursos humanos, de acuerdo con la definición de este principio que queda establecida en la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la Fundación PREVENT desde la selección, promoción de personal, política salarial, formación, condiciones de trabajo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación, etc., se asume el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres teniendo especial cuidado de las situaciones en que pueda existir discriminación indirecta, es decir, *"aquellas situaciones en que una disposición, criterio o práctica, en principio neutra, ponga a una persona de un sexo en particular desventaja respecto a personas del otro sexo"*.

En lo referente a la comunicación tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten al respecto y se proyectará una imagen de la Fundación PREVENT acorde con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El principio de Igualdad enunciado se llevará a la práctica a través del fomento de medidas específicas o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación actual. Se tendrán en cuenta los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación.

Para llevar a cabo estas medidas se contará con una Comisión de Igualdad creada especialmente para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad elaborado, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

FUNDACION PRIVADA PREVENT.



Antonio Llorens Tubau
Presidente

Barcelona, a 15 de octubre de 2015

Actualización del Plan de Igualdad 2015

Se presentan los **ámbitos** de trabajo a los que les corresponden las medidas que se considera deben ser desarrolladas. En aquellos casos que no se han desarrollado las medidas se ha considerado como una medida *pendiente de realizar*.

Ámbito de actuación 1		
Cultura de la Fundación y sensibilización		
Calendario	Medidas	Indicadores
	Actualización del Plan de igualdad Plan.	<i>Plan de Igualdad elaborado en el año 2006, y revisión del mismo durante 2009-2010.</i>
	Asignar personas o equipos para hacer el seguimiento del plan. Comisión de seguimiento.	<i>Personas asignadas para el seguimiento del Plan de Igualdad: Montse Moré – Directora General Doriana Bagnoli – Directora Área Inclusión Eva Labella – Responsable Administración y finanzas Gemma Lope – Responsable de comunicación interna y externa</i>
2015 2016	Visibilizar la elaboración del Plan de Igualdad.	<i>Realizar un plan de comunicación para la difusión del Plan de Igualdad de la Fundación.</i>
	Establecer un calendario de trabajo para la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	<i>Calendario de trabajo.</i>
	Difundir los valores de igualdad de forma externa e interna en la Fundación	<i>Pendiente de realización</i>

Calendario	Medidas	Indicadores
2015 2016	Implicar en todo el proceso del diagnóstico a alguna persona de la gerencia de la Fundación.	<i>Se han implicado en el proceso la Directora General,, la Responsable de Administración y finanzas, la Directora del Área de Inclusión y la Responsable de comunicación interna y externa.</i>
	Elaborar conjuntamente las recomendaciones del Plan de Igualdad.	<i>En el seno de la Fundación se revisa de forma bianual el Plan de Igualdad y sus acciones.</i>

Ámbito de actuación 2

Igualdad en el acceso y selección de los puestos de trabajo.

Calendario	Medidas	Indicadores
	Trabajar para que las categorías profesionales y las ofertas sean neutras e independientes al sexo.	<i>La revisión de cada una de las categorías laborales se ha realizado teniendo en cuenta la perspectiva de género.</i>
2015 2016	Selección y seguimiento del proceso que garantice que no hay discriminación por razón de género.	<i>Se ha realizado teniendo en cuenta la perspectiva de género en cada revisión los criterios para la promoción de la plantilla.</i>
	Revisar la organización de los puestos de trabajo de la Fundación.	<i>En la revisión de los puestos de trabajo de la Fundación no se han percibido desviaciones ni discriminaciones.</i>
	Revisar los requisitos que se piden para ocupar un puesto de trabajo.	<i>En la revisión de los requisitos no se han percibido desviaciones ni discriminaciones para ocupar un puesto de trabajo.</i>

Revisar la descripción de los perfiles de los puestos de trabajo. Analizar las funciones, las tareas, las competencias y si se asocian o no a hombres y mujeres.	<i>En la revisión que se ha llevado a cabo no se han percibido desviaciones ni discriminaciones.</i>
Planificar las necesidades de las personas en la empresa siempre con el objetivo de cubrir la descripción objetiva del puesto de trabajo.	<i>La planificación se ha llevado a cabo siempre que ha sido necesaria teniendo en cuenta las necesidades de las personas que trabajan en la Fundación Previda Prevent.</i>

Ámbito de actuación 3 Promoción y contratación		
Calendario	Medidas	Indicadores
	Realizar campañas para sensibilizar las mujeres para su promoción.	<i>En el diagnóstico elaborado, se ha detectado la mejora de la cualificación de los puestos de trabajo.</i>
2015	Garantizar las mismas oportunidades para la promoción a todas las personas de la plantilla, independientemente de su edad o sexo	<i>Revisar periódicamente esta garantía.</i>
2016	El procedimiento de promoción garantizará las mismas oportunidades a toda la plantilla, independientemente de su jornada, realizando un seguimiento específico de las promociones a mujeres para evitar que este tipo de jornadas (reducidas o parciales) sea un condicionante que perjudica su promoción.	<i>Seguimiento de las promociones.</i>
	Contratar a hombres y mujeres de forma equilibrada en los distintos tipos de contrato	<i>Seguimiento de esta medida de acción de igualdad.</i>

	Analizar la información sobre la contratación a tiempo parcial para valorar las repercusiones que para las mujeres tiene este contrato en la empresa (promoción, formación, retribución, etc.).	<i>Llevar a cabo este análisis</i>
	Dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con discapacidad, contratar de forma equilibrada a personas de ambos sexos.	<i>Análisis y seguimiento de este porcentaje</i>

Ámbito de actuación 4

Retribución

Calendario	Medidas	Indicadores
2015 2016	Realizar un estudio salarial en el que se pueda detectar la valoración analítica de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la perspectiva de género.	<i>Pendiente de realizar</i>

Ámbito de actuación 5

Formación.

Calendario	Medidas	Indicadores
2015	Potenciar las capacidades de las personas para poder acceder a cualquier puesto de trabajo.	<i>Se han organizado acciones formativas en esta línea.</i>

2016	Potenciar la formación por etapas y/o categorías profesionales.	<i>Se ha potenciado la formación interna multidisciplinar en las distintas áreas.</i>
	Analizar las necesidades que tienen las personas de la plantilla en cuanto a la formación.	<i>Se han realizado formaciones específicas adaptadas a las necesidades de la plantilla, tales como: formación sobre el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y formación sobre lenguaje no sexista</i>
	Organizar la formación según mecanismos que permitan la asistencia y participación.	<i>Formación interna y "formación in-company" (seminarios específicos en y para la Fundación).</i>
	<i>Elaborar programas de formación que tengan en cuenta las necesidades de las mujeres que trabajan. Temas psicosociales, tratamiento del estrés, autoestima.</i>	<i>Pendiente llevar a cabo este tipo de formación.</i>
	<i>Impulsar la formación en términos de liderazgo.</i>	<i>Pendiente de elaboración.</i>

Ámbito de actuación 6

Conciliación.

Calendario	Medidas	Indicadores
2015 2016	Desarrollar un análisis para la mejora efectiva de la normativa en términos de conciliación.	<i>Análisis realizado.</i>
	Realizar acciones específicas para favorecer esta mejor distribución.	<i>Se han previsto acciones de conciliación para casos específicos de la plantilla.</i>
	Establecer medidas para favorecer la maternidad pero también la paternidad.	<i>Se han establecido medidas en cuanto a la maternidad, no ha sido posible en cuanto a la paternidad.</i>

	Realizar charlas y encontrar espacios de encuentro para informar de los derechos a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	<i>Se ha llevado a cabo una charla sobre la conciliación.</i>
	Elaborar un documento interno de la fundación que recoja las diferentes medidas a las que se puede acoger el personal de la plantilla para mejorar su uso del tiempo.	<i>Pendiente de elaboración.</i>
	Establecer horarios laborales flexibles y adaptados a las necesidades personales.	<i>Realizado: nuevos horarios laborales más flexibles y adaptados.</i>

Ámbito de actuación 7		
Comunicación		
Calendario	Medidas	Indicadores
	Elaborar criterios de uso de la comunicación y de lenguaje no sexista.	<i>Se ha elaborado el Manual de Lenguaje No Sexista.</i>
2015	Elaborar una normativa en la fundación en cuanto a la comunicación y el lenguaje.	<i>Pendiente de elaboración.</i>
2016	Revisar el material de la fundación para adecuarlo a la perspectiva de género y al lenguaje no sexista.	<i>Pendiente de elaboración.</i>
	Formar al personal con el objetivo de fomentar el uso del lenguaje no sexista.	<i>Se ha realizado formación sobre lenguaje no sexista</i>
	Revisar los canales de comunicación internos.	<i>Los canales de comunicación internos de la Fundación han sido revisados.</i>

Ámbito de actuación 8

Prevención del acoso sexual.

Calendario	Medidas	Indicadores
	Revisar las conductas de comunicación entre las personas independientemente de su sexo para evitar conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo.	<i>Se han revisado las conductas de comunicación dentro del Plan de Comunicación establecido en el Plan de Igualdad.</i>
	Revisar como se detecta el acoso sexual y/o por razón de sexo.	<i>Se ha revisado y elaborado el Protocolo para la detección, prevención y penalización del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo.</i>
2015	Revisar como se penaliza el acoso sexual y/o por razón de sexo.	<i>Se ha revisado y elaborado el Protocolo para la detección, prevención y penalización del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo.</i>
2016	Revisar como se aborda el tema.	<i>Se ha revisado a través de sesiones de debate y sensibilización con la plantilla.</i>
	Analizar si en la Fundación se exige una determinada imagen (no cómoda para las mujeres que tienen que asumirla) por parte de las personas que trabajan según su cargo.	<i>El análisis muestra que no se exige en la Fundación tal imagen.</i>
	Valorar la necesidad de hablar sobre este tema con los responsables de personal para sensibilizar en la necesidad o no de asumir una determinada imagen para atender a la clientela.	<i>No ha sido necesario porque en la Fundación no existe ningún tipo de discriminación en este aspecto.</i>

Ámbito de actuación 9

Medidas para la lucha contra la violencia de género

Calendario	Medidas	Indicadores
2015	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación internos, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios en la Fundación.	<i>Pendiente de realizar.</i>
2016	Llevar a cabo un protocolo de actuaciones básicas en el caso de existir algún caso de violencia de género en la plantilla de la Fundación.	<i>Pendiente de realizar.</i>
	Facilitar la adaptación de la jornada o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	<i>Pendiente de realizar.</i>

Ámbito de actuación 10

Políticas de impacto en la Fundación en el marco de RSC.

Calendario	Medidas	Indicadores
2015	Realizar una función pedagógica externa e interna.	<i>Se ha realizado formación interna y "formación in-company", seminarios específicos en y para la Fundación, orientados a la RSC.</i>
2016	Colaborar con colectivos en situación de desigualdad (personas discapacitadas,...).	<i>Participación de toda la plantilla en las actividades desarrolladas des del area social i el programa UNOMÁS. Han sido actividades dirigidas a la integración social y laboral de las personas con discapacidad.</i>

	Comparar con otros modelos de gestión que cualidad (ISO 9000, Agenda 21,...).	<i>Pendiente de realizar.</i>
	Analizar qué acciones está realizando la Fundación en el marco de RSC que puedan estar relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	<i>Pendiente de realizar.</i>
	Desarrollar un plan de actividades y acciones dirigidas a mejorar su RSC incorporando acciones tendentes a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	<i>Pendiente de realizar</i>
	Visibilizar las acciones realizadas por la Fundación en el marco del Plan de Igualdad como un elemento importante de su RSC.	<i>Pendiente de realizar.</i>
	Difundir externamente el Plan de Igualdad de PREVENT como una buena práctica dentro de la RSC de las empresas.	<i>Pendiente de realizar.</i>