

PLAN DE IGUALDAD DE PROMOCIÓN Y GESTIÓN DE VIVIENDAS DE CÁDIZ, S.A. (PROCASA) (2024 – 2027)

(Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática «BOE» núm. 272, de 14 de octubre de 2020. Texto consolidado, última modificación: 18 de mayo de 2023).

1. Presentación. Datos de la empresa.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Promoción y Gestión de Viviendas de Cádiz, S.A. (PROCASA)
NIF	A 11302403
Domicilio social	11006-Cádiz c/ Bóvedas de Sta. Elena s/n
Forma jurídica	Sociedad Anónima, empresa municipal 100% pública
Año de constitución	1993
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Ana María Sanjuán Luna
Cargo	Presidenta
Telf.	956808040
e-mail	anamaria.sanjuanluna@cadiz.es
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	Jesús Martínez Caño
Cargo	Gerente
Telf.	956808040
e-mail	jesus.martinezcano@procasacadiz.es
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Promoción y gestión de viviendas parque público municipal
CNAE	4.110
Descripción de la actividad	Promoción inmobiliaria
Ámbito de actuación	Municipio de Cádiz
DIMENSIÓN	
Personas	Mujeres 18 Hombres 17
Trabajadoras	
Total personas	35

trabajadoras				
Centros de trabajo	1			
Representación Legal y/o sindical de las personas trabajadoras	Mujeres	3	Hombres	0
Total representación	3			

2. Partes suscriptoras del plan de igualdad.

Los componentes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de PROCASA, está constituida a tal efecto y compuesta por:

Representando a la empresa:

- Ana María Sanjuán Luna
- Jesús Martínez Caño
- Antonio Ponca Calvo

Representando a las personas trabajadoras:

- María Jesús Muncunill Coello
- Dolores Asencio Revuelta
- Laura Martínez Serrano

3. Ámbito personal, territorial y temporal.

El Plan de Igualdad de PROCASA será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa 'Promoción y Gestión de Viviendas de Cádiz, S.A. (PROCASA)'.

El ámbito territorial del plan de igualdad es municipal, en cuanto lo establecido en los Estatutos de la empresa y ya que el único centro de trabajo de PROCASA es el establecido en su domicilio social, actualmente en la ciudad de Cádiz, en calle Bóvedas de Santa Elena s/n.

El periodo de vigencia del Plan será de tres años, entrando en vigor el mismo día de su aprobación por la Comisión negociadora del Plan, estableciéndose que, una vez finalizada su vigencia, éste se mantenga en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

4. Informe diagnóstico.

Se recoge como Anexo 1, el Informe diagnóstico realizado para la elaboración de este Plan de Igualdad de PROCASA, actualizado a fecha de 30/12/2023.

Resumen de los principales resultados del diagnóstico:

A) Representación sindical.

La empresa cuenta con representación legal de las trabajadoras y los trabajadores y se rige por el convenio colectivo propio.

El convenio colectivo no tiene incorporadas medidas que fomentan la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, la eliminación de cualquier trato discriminatorio, medidas de conciliación, así como el compromiso de implantación de políticas que garanticen y mantengan el entorno libre de acoso sexual, aunque PROCASA dispone de un 'Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso laboral por razón de género y/o moral en el trabajo'.

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) de PROCASA está compuesta por 3 personas, actualmente 3 mujeres, por lo que la RLPT está feminizada al estar compuesta por un 100% de mujeres.

B) Distribución de la plantilla por departamento y sexo.

En términos absolutos, existe paridad en PROCASA, ya que la plantilla está compuesta por un 51,43% de mujeres y un 48,57% de hombres. Sin embargo, esta paridad no se cumple en todos los departamentos de la empresa, ya que, si analizamos cada departamento de manera independiente, se observa que, en el caso de la Gerencia, el Departamento Económico, el Departamento Jurídico y el de Gestión e Intervención Social, la mayor parte de las personas trabajadoras son mujeres, mientras que, por el contrario, en el Departamento Técnico y el de Promociones, la mayor parte de las personas trabajadoras son hombres. El único Departamento que presenta equilibrio entre sexos es el de Vivienda Pública, con 4 hombres y 4 mujeres.

La plantilla está compuesta en un 48,57% por hombres y en un 51,53% por mujeres. Atendiendo al principio 40/60 - 60/40, nos encontramos ante una plantilla equilibrada en función del sexo.

C) Distribución de la plantilla por categoría profesional y sexo.

Aunque el cómputo total general refleja equilibrio en la distribución de la plantilla por sexo, el análisis horizontal refleja que existe segregación laboral de tipo vertical y horizontal. Es decir, existen categorías profesionales ocupadas en su mayoría por mujeres que, tradicionalmente han sido considerados trabajos

femeninos, (administrativa, auxiliar administrativa) y al contrario, las plazas ocupadas por hombres son, en su mayoría, trabajos considerados masculinos (arquitecto, delineante, gerente). En el caso de las categorías de director/a de departamento y titulados/as medios y superiores, en función de la subcategoría se pueden observar categorías masculinizadas, feminizadas y equilibradas.

Como se puede apreciar en diagnóstico Anexo 1, existe segregación laboral de tipo horizontal y vertical debido a la feminización de determinadas ocupaciones consideradas tradicionalmente como femeninas.

Se advierte, sin embargo, que los resultados del diagnóstico, tanto los relativos a la masculinización como a la feminización de la plantilla, pueden atribuirse en parte a un "efecto arrastre" acumulado a través de los años y también a que algunos puestos están ocupados por una sola persona (100%). Con todo, globalmente, tanto la segregación laboral horizontal como la vertical, hay que atribuirla a los estereotipos y a las expectativas sociales debidas al género todavía existentes en la sociedad y en el ámbito laboral.

D) Distribución de la plantilla por grupos de edad y sexo.

En el diagnóstico queda reflejada la existencia de un mayor número de hombres en la franja de mayor edad (60 a 64 años) y, al contrario, un mayor número de mujeres en el franja de menor edad (40 a 44 años).

El que exista un mayor número de hombres en la franja de mayor edad (60 a 64 años) y un mayor número de mujeres en la franja de menor edad (40 a 44 años), puede deberse al llamado "efecto arrastre", lo que vendría a poner de manifiesto que, en épocas anteriores, la masculinización de las plantillas era un fenómeno habitual y que, a medida que se avanza en la senda de la igualdad de las mujeres y los hombres, o bien este efecto se acorta o bien se equilibra.

E) Distribución de la plantilla por antigüedad en la empresa y sexo.

Se constata que existe equilibrio ente las mujeres y los hombres de la plantilla en relación con su antigüedad en la empresa en las franjas de antigüedad de menos de 1 año a 5 años y en la franja de más de 15 años de antigüedad.

F) Distribución de la plantilla según nivel de estudios y sexo.

Existe en la plantilla un mayor número de mujeres con nivel de estudios de FP2. Por contra, el nivel de estudios de Graduado se corresponde al 100% con hombres.

Tanto en los niveles de diplomatura, como en los de licenciatura o grado, existe equilibrio en cuanto al nivel de estudios de las mujeres y hombres de la plantilla de PROCASA.

G) Distribución de la plantilla según nivel de estudios, categoría profesional y sexo.

En términos generales existe correlación entre el nivel de estudios y la categoría profesional en ambos sexos. A excepción del caso de la administrativa NB con licenciatura, lo que podría suponer un caso de sobrecualificación femenina. También en la categoría de Dirección de Departamento NB, dos de las tres mujeres que ejercen esta categoría poseen licenciatura universitaria, mientras que el hombre ha cursado una diplomatura, lo que podría suponer igualmente un caso de sobrecualificación femenina.

H) Distribución de la plantilla según tipo de contrato, jornada laboral y sexo.

A excepción de la contratación del tipo Indefinida a tiempo completo - fomento contratación indefinida/empleo estable - transformación contrato temporal y la de duración determinada tiempo completo - interinidad, el resto de las contrataciones existentes en la empresa muestran equilibrio entre mujeres y hombres.

Es llamativo que el 75% de la contratación del tipo Indefinido a tiempo completo - fomento contratación indefinida/empleo estable - transformación contrato temporal sea realizada a mujeres. Este dato bien pudiera tener explicación en el hecho de que la propia naturaleza de este tipo de contratación (fomento de la contratación indefinida/empleo estable), afecte en mayor medida a las mujeres dada su situación de partida.

I) Distribución de la plantilla según el sistema retributivo y sexo. Se han tenido en cuenta el cuadro de retribuciones vigente en septiembre de 2023.

En el caso de PROCASA no existen diferencias salariales entre sexos superiores al 25%. Cuando el promedio de las retribuciones percibidas por un sexo u otro supere el 25%, teniendo como referencia el conjunto de las percepciones satisfechas, la empresa deberá aportar una justificación que demuestre que dicha diferencia no se debe a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

J) Gestión del capital humano según sexo.

1. Procesos de selección, nuevas incorporaciones.

En los últimos tres años se han producido una incorporación a cargos ejecutivos/directivos en PROCASA, que han sido ocupados en un 80% por mujeres y en un 20% por hombres.

Respecto al resto de puestos de trabajo, se han incorporado 5 personas, de las cuales el 76,09% han sido mujeres y el 23,21% hombres.

En cuanto a los últimos procesos de selección llevados a cabo en PROCASA, hay que señalar que se han observado sesgos de masculinización y feminización de determinados puestos de trabajo.

En términos generales, la gestión del capital humano referida a los procesos de selección de personal es objetiva. Hay que destacar, sin embargo, que las personas encargadas de los procesos de selección en la empresa no han recibido formación en materia de igualdad de género.

2. *Promoción profesional interna.*

Los ascensos de nivel producidos en la empresa en los últimos 4 años presentan equilibrio entre mujeres y hombres al 50%. Lo mismo ocurre con las personas que han ascendido de nivel en este mismo período de tiempo. Destaca que la mayoría de quienes han promocionado sin cambio de categoría profesional sean mujeres y, por el contrario, que quienes han promocionado con cambio de categoría profesional sean en su mayoría hombres.

K) *Formación.*

No existe plan de formación en la empresa.

L) *Resultados obtenidos de la consulta/cuestionario anónimo a la plantilla.*

1. El cuestionario de opinión dirigido a la plantilla ha sido cumplimentado por el equivalente al 25,71% de la plantilla de PROCASA.
2. De las personas participantes, un 33,3% han sido hombres y un 66,7% mujeres.
3. El 55,6% de las personas encuestadas tienen menos de 55 años, mientras que el 44,4% restante tiene más de 55 años.
4. Todas las personas encuestadas afirman tener hijos o hijas.
5. Un 33,3% de las personas encuestadas tienen personas dependientes a su cargo.
6. El 37,3% de las personas que han respondido al cuestionario son personas con titulación media o superior. El 63,7% de las respuestas las ha proporcionado el personal auxiliar, administrativo o delineante.
7. El 66,7% de las personas encuestadas tiene una antigüedad de más de 25 años y un 22,2% de menos de 10 años. El 11,1% afirma tener entre 10 y 25 años de antigüedad.
8. El 100% de las personas encuestadas no tienen personal a su cargo dentro de la empresa.
9. El 100% de las personas encuestadas afirman estar de acuerdo con la realización de un Plan de Igualdad en PROCASA.

10. Se recogen en el diagnóstico observaciones, necesidades, deficiencias recogidas en las encuestas.

5. Objetivos del plan de igualdad.

A continuación se definen los objetivos generales y específicos que se pretenden alcanzar con el plan de igualdad, tanto de carácter cuantitativo como cualitativo, para su seguimiento y evaluación posteriores:

Objetivos generales:

- A) Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales de Procasa.
- B) Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
- C) Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
- D) Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
- E) Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.

Objetivos específicos:

- F) Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.
- G) Formar a la totalidad de la empresa en igualdad.
- H) Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
- I) Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
- J) Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Uso de lenguaje inclusivo.

6. Medidas de igualdad.

Se consideran las siguientes medidas para cada área de actuación, detallando para cada una de ellas los objetivos, indicadores de seguimiento, recursos y plazos de ejecución:

FICHA DE MEDIDAS OBJETIVO A)	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación.
Medida	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades
Objetivos que persigue	<i>Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.</i>
Indicadores de seguimiento	INDICADOR 1.A) Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. INDICADOR 2.A) Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.
Cronograma de implantación	Ámbito de aplicación del Plan.

FICHA DE MEDIDAS OBJETIVO B)	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Elaborar la Relación de Puestos de Trabajo de la empresa.
Objetivos que persigue	<i>Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.</i>
Indicadores de seguimiento	INDICADOR 1.B) Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.
Cronograma de implantación	Ámbito de aplicación del Plan.

FICHA DE MEDIDAS OBJETIVO C)	
Área de actuación	Seguridad, salud laboral y equipamientos
Medida	Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.
Objetivos que persigue	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
Indicadores de seguimiento	INDICADOR 1.C) Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
Cronograma de implantación	Ámbito de aplicación del Plan.

FICHA DE MEDIDAS OBJETIVO D)	
Área de actuación	Retribuciones
Medida	Elaborar la Relación de Puestos de Trabajo de la empresa, que sirve de base para la fijación de la política retributiva.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor
Indicadores de seguimiento	INDICADOR 1.D) Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo.
Cronograma de implantación	Ámbito de aplicación del Plan.

FICHA DE MEDIDAS OBJETIVO E)	
Área de actuación	Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género.
Medida	Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	<i>Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.</i>
Indicadores de seguimiento	INDICADOR 1.E) Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se le ha acompañado y/o asesorado.
Cronograma de implantación	Ámbito de aplicación del Plan.

FICHA DE MEDIDAS OBJETIVO F)	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres
Objetivos que persigue	Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.
Indicadores de seguimiento	INDICADOR 1.F) Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.
Cronograma de implantación	Ámbito de aplicación del Plan.

FICHA DE MEDIDAS OBJETIVO G)	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.
Objetivos que persigue	Formar a la totalidad de la empresa en igualdad.
Indicadores de seguimiento	INDICADOR 1.G) Número de medidas propuestas y puestas en marcha. INDICADOR 2.G) Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo
Cronograma de implantación	Ámbito de aplicación del Plan.

FICHA DE MEDIDAS OBJETIVO H)	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.
Objetivos que persigue	Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad
Indicadores de seguimiento	INDICADOR 1.H) Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.
Cronograma de implantación	Ámbito de aplicación del Plan.

FICHA DE MEDIDAS OBJETIVO I)	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa
Indicadores de seguimiento	INDICADOR 1.I) Número y tipo de actuaciones de información del protocolo.
Cronograma de Implantación	Ámbito de aplicación del Plan.

FICHA DE MEDIDAS OBJETIVO J)	
Área de actuación	Comunicación inclusiva y no sexista
Medida	Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).
Objetivos que persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Uso de lenguaje inclusivo
Indicadores de seguimiento	INDICADOR 1.J) Número de publicaciones revisadas y actualizadas.
Cronograma de implantación	Ámbito de aplicación del Plan.

7. Aplicación y seguimiento.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será la misma que la Comisión Negociadora de este Plan, con la misma composición, funcionamiento y atribuciones.

Para el impulso de actuaciones, se seguirá el siguiente sistema de seguimiento, con indicación del responsable de su implantación, herramientas y periodicidad, emitiéndose periódicamente, según la planificación del objetivo, un informe de seguimiento del Plan:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
Medida OBJETIVO A)	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades
Responsable	Gerencia
Fecha implantación	Ámbito de aplicación del Plan.
Fecha seguimiento	Anual
Indicadores de seguimiento:	INDICADOR 1.A) INDICADOR 2.A)
Indicadores de resultado:	
Nivel de ejecución.	(Indicar, en su caso: Pendiente, en ejecución, finalizada)
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente.	(Indicar, en su caso: Falta de recursos humanos y/o materiales, de tiempo, de participación, otros motivos especificar)
Indicadores de impacto:	(Indicar, en su caso: reducción de desigualdades, mejoras producidas, propuestas de futuro, documentación acreditativa de la ejecución de la medida)

Medida OBJETIVO B)	Elaborar la Relación de Puestos de Trabajo de la empresa.
Responsable	Gerencia
Fecha implantación	Ámbito de aplicación del Plan.
Fecha seguimiento	Anual
Indicadores de seguimiento	INDICADOR 1.B)
Indicadores de resultado.	
Nivel de ejecución.	(Pendiente, en ejecución, finalizada)
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente.	(Falta de recursos humanos y/o materiales, de tiempo, de participación, otros motivos especificar)
Indicadores de impacto	(reducción de desigualdades, mejoras producidas, propuestas de futuro, documentación acreditativa de la ejecución de la medida)

Medida OBJETIVO C)	Seguridad, salud laboral y equipamientos
Responsable	Gerencia
Fecha implantación	Ámbito de aplicación del Plan.
Fecha seguimiento	Anual
Indicadores de seguimiento	INDICADOR 1.C)
Indicadores de resultado.	
Nivel de ejecución.	(Pendiente, en ejecución, finalizada)
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente.	(Falta de recursos humanos y/o materiales, de tiempo, de participación, otros motivos especificar)
Indicadores de impacto	(reducción de desigualdades, mejoras producidas, propuestas de futuro, documentación acreditativa de la ejecución de la medida)

Medida OBJETIVO D)

Elaborar la Relación de Puestos de Trabajo de la empresa, que sirve de base para la fijación de la política retributiva.

Responsable

Gerencia

Fecha implantación

Ámbito de aplicación del Plan.

Fecha seguimiento

Anual

Indicadores de seguimiento

INDICADOR 1.D)

Indicadores de resultado.

Nivel de ejecución.

(Pendiente, en ejecución, finalizada)

Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente.

(Falta de recursos humanos y/o materiales, de tiempo, de participación, otros motivos especificar)

Indicadores de impacto

(reducción de desigualdades, mejoras producidas, propuestas de futuro, documentación acreditativa de la ejecución de la medida)

Medida OBJETIVO E)

Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.

Responsable

Gerencia

Fecha implantación

Ámbito de aplicación del Plan.

Fecha seguimiento

Anual

Indicadores de seguimiento

INDICADOR 1.E)

Indicadores de resultado.

Nivel de ejecución.

(Pendiente, en ejecución, finalizada)

Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente.

(Falta de recursos humanos y/o materiales; de tiempo, de participación, otros motivos especificar)

Indicadores de impacto

(reducción de desigualdades, mejoras producidas, propuestas de futuro, documentación acreditativa de la ejecución de la medida)

Medida OBJETIVO F)

Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres

Responsable

Gerencia

Fecha implantación

Ámbito de aplicación del Plan.

Fecha seguimiento

Anual

Indicadores de seguimiento

INDICADOR 1.F)

Indicadores de resultado.

Nivel de ejecución.

(Pendiente, en ejecución, finalizada)

Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente.

(Falta de recursos humanos y/o materiales, de tiempo, de participación, otros motivos especificar)

Indicadores de impacto

(reducción de desigualdades, mejoras producidas, propuestas de futuro, documentación acreditativa de la ejecución de la medida)

Medida OBJETIVO G)

Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.

Responsable

Gerencia

Fecha implantación

Ámbito de aplicación del Plan.

Fecha seguimiento

Anual

Indicadores de seguimiento

INDICADOR 1.G) INDICADOR 2.G)

Indicadores de resultado.

Nivel de ejecución.

(Pendiente, en ejecución, finalizada)

Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente.

(Falta de recursos humanos y/o materiales, de tiempo, de participación, otros motivos especificar)

Indicadores de Impacto

(reducción de desigualdades, mejoras

	producidas, propuestas de futuro, documentación acreditativa de la ejecución de la medida)
Medida OBJETIVO H)	Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.
Responsable	Gerencia
Fecha Implantación	Ámbito de aplicación del Plan.
Fecha seguimiento	Anual
Indicadores de seguimiento	INDICADOR 1.H)
Indicadores de resultado.	
Nivel de ejecución.	(Pendiente, en ejecución, finalizada)
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente.	(Falta de recursos humanos y/o materiales, de tiempo, de participación, otros motivos especificar)
Indicadores de impacto	(reducción de desigualdades, mejoras producidas, propuestas de futuro, documentación acreditativa de la ejecución de la medida)
Medida OBJETIVO I)	Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo
Responsable	Gerencia
Fecha Implantación	Ámbito de aplicación del Plan.
Fecha seguimiento	Anual
Indicadores de seguimiento	INDICADOR 1.I)
Indicadores de resultado.	
Nivel de ejecución.	(Pendiente, en ejecución, finalizada)
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente.	(Falta de recursos humanos y/o materiales, de tiempo, de participación, otros motivos especificar)
Indicadores de impacto	(reducción de desigualdades, mejoras producidas, propuestas de futuro, documentación acreditativa de la

	ejecución de la medida)
Medida OBJETIVO J)	Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).
Responsable	Gerencia
Fecha implantación	Ámbito de aplicación del Plan.
Fecha seguimiento	Anual
Indicadores de seguimiento	INDICADOR 1.J)
Indicadores de resultado.	
Nivel de ejecución.	(Pendiente, en ejecución, finalizada)
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente.	(Falta de recursos humanos y/o materiales, de tiempo, de participación, otros motivos especificar)
Indicadores de impacto	(reducción de desigualdades, mejoras producidas, propuestas de futuro, documentación acreditativa de la ejecución de la medida)

8. Evaluación y revisión

El sistema de evaluación incluye una evaluación intermedia al finalizar el segundo año de vigencia del Plan y otra al final. Se emitirá el correspondiente informe de evaluación por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad de la empresa. A título orientativo debería incluir los siguientes aspectos u otros que se consideren:

- Datos generales, Razón social, Fecha del informe, Periodo de análisis, etc.
- Información de resultados para cada área de actuación.
- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia.

9. Calendario de actuaciones

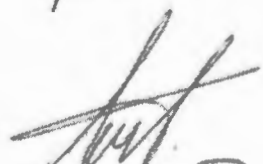
El calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad es el recogido para cada medida, y en todo caso, dentro del ámbito temporal del Plan.

10. Procedimiento de modificación

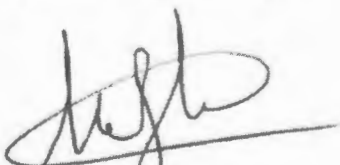
Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, se estará a lo dispuesto en la normativa legal o convencional, en concreto a lo dispuesto en el (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática «BOE» núm. 272, de 14 de octubre de 2020. Texto consolidado, última modificación: 18 de mayo de 2023).

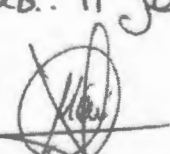
11. Objetivos de Desarrollo Sostenible. En su condición de empresa pública, PROCASA se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, con el presente Plan de Igualdad para la empresa, se pretende contribuir a la consecución de los objetivos 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.


Fdo: Ana María Sanjuán Lena


Fdo Antonio Ponce Calvo


Fdo: Mª Dolores Avencio Revuelta.


Fdo: Mª Jesús Placer Villacorta
Coello


Fdo: Jesús Martínez Caro.


Fdo: LAURA MARTÍNEZ SERRANO.

