

**DIAGNÓSTICO
SOBRE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y
HOMBRES
EN FEPAMIC SERVICIOS PARA
PERSONAS DEPENDIENTES S. L.**

FEBRERO 2013

INDICE

1. Introducción.	3
2. Características de la organización.	5
3. Características de la plantilla.	9
3.1. Distribución de la plantilla en función de niveles profesionales y sexo.	9
3.2. Distribución de la plantilla en función de condiciones laborales y sexo.	11
3.3. Utilización de medidas de conciliación y corresponsabilidad.	13
4. Gestión de los Recursos Humanos.	14
4.1. Selección de personal.	15
4.1.1. Movimiento de personal, altas y bajas.	17
4.2. Formación Continua.	20
4.3. Promoción y desarrollo profesional.	22
4.4. Política salarial.	23
4.5. Conciliación.	24
4.6. Salud laboral.	25
4.7. Comunicación.	26
5. Oportunidades e indicadores de mejora en la organización.	27
6. Orientaciones y pautas para diseño del Plan de Igualdad en FEPAMIC SPD SL.	28

1. INTRODUCCIÓN

FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes Sociedad Limitada Unipersonal, en adelante **FEPAMIC SPD S.L.**, tiene interés en realizar el Plan de Igualdad en su organización con la finalidad de promover la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres y una cultura basada en la igualdad entre mujeres y hombres, a partir de un análisis de diagnóstico de situación de la organización.

El diagnóstico en materia de igualdad en una organización significa la realización de un estudio sobre su realidad en relación a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de gestión de recursos humanos así como su asentamiento en la cultura de la organización.

De esta forma, el diagnóstico se convierte en la base necesaria e imprescindible para la realización del Plan de Igualdad en la organización de acuerdo con su realidad y necesidades concretas permitiendo una mejora de la gestión de la organización, la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y el cumplimiento con la normativa estatal y andaluza en materia de igualdad.

Concretamente, se han planteado los siguientes objetivos específicos en el desarrollo del diagnóstico de FEPAMIC SPD S.L.:

- Obtener información relativa a la composición de la plantilla y la participación de las mujeres y de los hombres en todos los procesos de la organización
- Obtener información relativa a la organización, características y gestión de los recursos humanos
- Detectar las fortalezas y debilidades de la organización en materia de igualdad
- Identificar las directrices del Plan de Igualdad

Este análisis se ha realizado a partir de las siguientes fuentes y técnicas de recogida de información:

- **Información sobre la organización obtenida a partir de documentación propia de FEPAMIC SPD S.L.** como es: *XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*, de octubre 2012, *Organigrama*, *Plan de Formación 2012-2013*. El análisis de las fuentes de información permite identificar aspectos de la organización relativos a: organigrama (departamentos y secciones en la empresa), imagen exterior, normativa interna y objetivos a corto y medio plazo.
- **Análisis de datos de plantilla**, correspondientes al año 2012 completo, sobre la composición en relación a su situación en la organización, su participación en los procesos de formación, promoción, responsabilidades familiares y uso de las medidas de conciliación.
- **Realización de consultas telefónicas y entrevistas personales** con la Dirección y Técnica de Recursos Humanos de FEPAMIC SPD S.L.

Los resultados obtenidos se han estructurado en este informe según el siguiente orden:

- ↳ Características de la organización
- ↳ Características de la plantilla
- ↳ Gestión de los recursos humanos en FEPAMIC SPD S.L.
- ↳ Oportunidades e indicadores de mejora en la organización
- ↳ Orientaciones y pautas para el diseño de un Plan de Igualdad

2. CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

“**FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes S.L.**” es una empresa sin ánimo de lucro constituida y participada al 100% de su capital por la Federación Provincial de Asociaciones de Minusválidos Físicos y Orgánicos de Córdoba (FEPAMIC).

Se constituyó el 26 de julio de 2005 y está inscrita en el Registro Mercantil de Córdoba (Número de Protocolo: 2005/2471/N/26/07/2005), Tomo 1841, Folio 118, Hoja CO-22.635, inscripción primera. Asimismo, está inscrita en el Registro de Centros Especiales de Empleo con el número 338/CO.

Constituye su Objeto Social (art. 2º de sus Estatutos): la formación, fomento y creación de empleo, principalmente para personas con discapacidad física.

Mediante la promoción, gestión y desarrollo de programas y servicios de asistencia social, en favor de personas discapacitadas y de la tercera edad, tendentes a la socialización y mejora de su calidad de vida, de ocupación del ocio y tiempo libre.

Son servicios de asistencia social, la prestación de servicios que se indican a continuación:

- Asistencia y protección a personas con minusvalías. Se consideran servicios de asistencia y protección los servicios de rehabilitación, fisioterapia y logopedia; los de formación y asistencia personal; los de custodia y atención; la realización de cursos y programas formativos; excursiones y campamentos; los de ocio y tiempo libre; viajes culturales, actividades deportivas y otras análogas.
- Asistencia y protección a la tercera edad.
- Asistencia y protección a la infancia y juventud.
- Acción social comunitaria y familiar.

- Así como los servicios y entrega de bienes directamente relacionados con los servicios antes enumerados, como son – a modo indicativo- los de alojamiento, alimentación, transporte adaptado y asistencia médica.

Su actividad fundamental es la gestión de la Residencia Gravemente Afectados de FEPAMIC ubicada en la calle Dolores Ibárruri nº 13 (esquina con Victoria Kent) de la ciudad de Córdoba.

La RGA FEPAMIC es un centro polivalente, de alojamiento con pernoctación, incluido dentro de la red de Servicios Sociales de la Junta de Andalucía, de ahí que esté concertada con la Consejería de Salud y Bienestar Social.

Dicho centro atiende en la actualidad a 76 personas con discapacidad gravemente afectadas (más del 65% de discapacidad), con diferentes tipologías: física, orgánica, sensorial, psicodeficiencia y daño cerebral sobrevenido. Se ofrecen, entre otros, los servicios de asistencia en las actividades básicas de la vida diaria (vestirse, asearse, acostarse, etc.), alimentación, asistencia médica, rehabilitación física y logopédica, atención psicológica, transporte adaptado, talleres, ocio y tiempo libre, etc.

Este centro está gestionado por personal cualificado, formado por una plantilla de 109 personas, de las cuales el 95%, son personas con discapacidad física u orgánica (más del 33% de discapacidad).

Los principales puestos de trabajo cubiertos en la Residencia FEPAMIC son cuidadores/ as, auxiliares de enfermería, enfermeros/ as, médico/ a, trabajador/ a social, terapeuta ocupacional, psicólogo/ a, fisioterapeuta, monitores/ as, personal doméstico, cocinero/ a, pinche de cocina, personal de mantenimiento, auxiliar administrativo, etc.

En relación a la aplicación de políticas de igualdad en la organización, FEPAMIC Servicios de Asistencia S.L. cuenta desde el año 2010 con un Comité de Igualdad que se reúne trimestralmente para valorar, estudiar y evaluar los aspectos destacados en materia de igualdad, así como los problemas que van surgiendo en la entidad. Hay que puntualizar que este Comité es compartido con las diferentes empresas que forman el grupo, por lo que no es extensible en todos los casos al resto de personas trabajadoras.

El pasado año 2012, FEPAMIC recibió el Distintivo “Concilia Plus” Ayuntamiento de Córdoba – DKV Seguros Médicos, como muestra de las buenas prácticas en materia de conciliación llevadas a cabo en la gestión de sus recursos humanos.

3. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

La plantilla de FEPAMIC SPD S.L. está formada por un total de 109 personas, de las cuales 55 son mujeres (50%) y 54 son hombres (50%), lo que muestra la existencia de un equilibrio en la participación de mujeres y hombres en la organización.

Composición de la plantilla por sexo

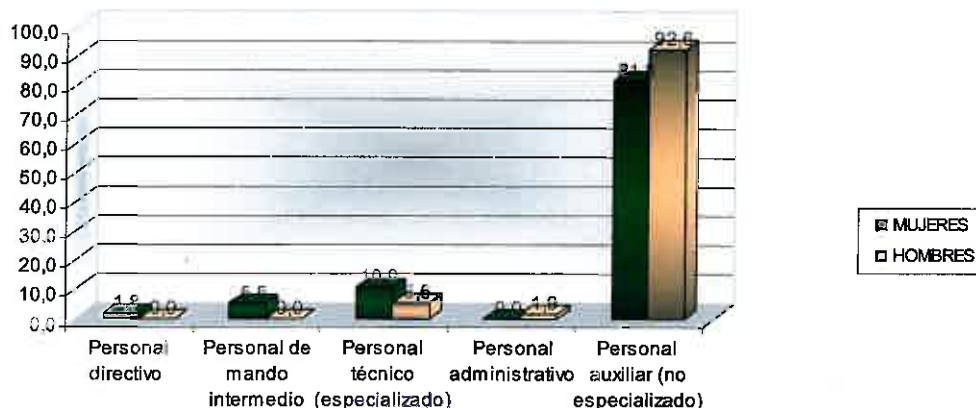


3.1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA EN FUNCIÓN DE LOS GRUPOS O NIVELES PROFESIONALES Y SEXO.

La distribución de la plantilla entre los distintos niveles jerárquicos refleja un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la plantilla de FEPAMIC SPD S.L.

El Personal directivo está representado por mujeres en su totalidad, sucediendo lo mismo con el nivel de Personal de Mando Intermedio.

Grupos profesionales según sexo, en %



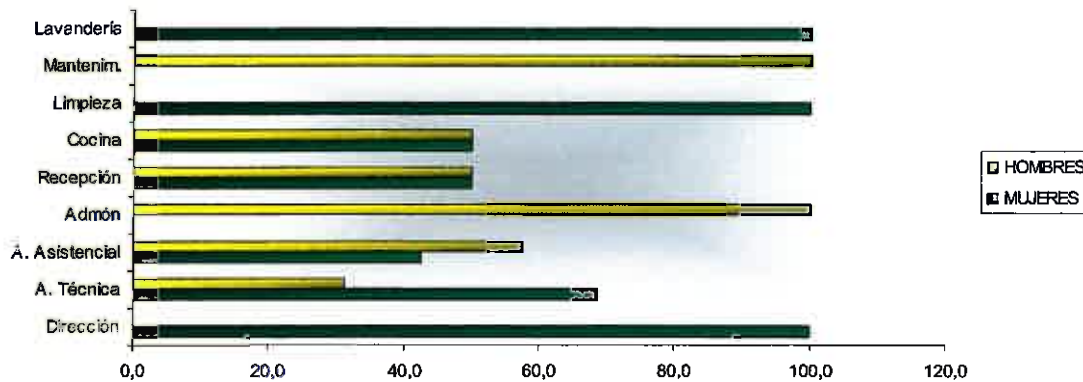
La representación gráfica de los datos permite ver que el mayor peso de la plantilla se concentra en Personal Auxiliar no especializado donde la plantilla femenina es del 81,8% y la masculina es del 92,6%. El nivel que presenta equilibrio por sexo es el de Personal auxiliar no especializado.

En los puestos de Personal Técnico se duplica la representación de trabajadoras (10,9%) respecto a la de trabajadores (5,6%).

A continuación se van a analizar los datos según las diferentes áreas funcionales de la organización, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Dirección.
- Área Técnica: Diplomatura Universitaria, Fisioterapia, Trabajo Social, Psicología, Monitores y Monitoras.
- Área Asistencial: Gobernante/a, Coordinación de Cuidadores y Cuidadoras.
- Administración.
- Recepción.
- Cocina.
- Limpieza.
- Mantenimiento.
- Lavandería.

Clasificación por Áreas Funcionales y % por sexo



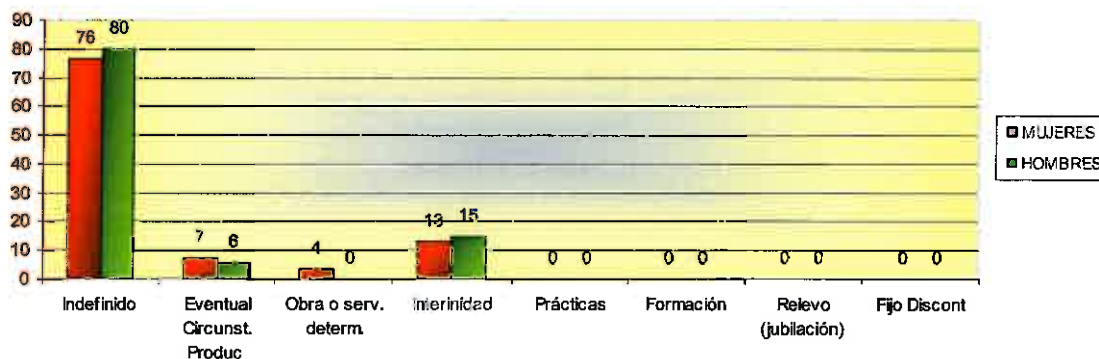
Tras el análisis de los datos con perspectiva de género, se obtiene lo siguiente:

- Las áreas de Administración y Mantenimiento están ocupadas únicamente por hombres y las de Dirección, Limpieza y Lavandería está representadas por mujeres.
- En los casos de Cocina y Recepción existe proporción equilibrada de trabajadoras y de trabajadores.
- El Área Técnica tiene ocupada el doble de plantilla femenina que de masculina, 11 trabajadoras y 5 trabajadores.
- El Área Asistencial, a pesar de presentar mayor número de hombres (57,5%) que de mujeres (42,5%), no muestra desequilibrio.

3.2. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA EN FUNCIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES Y SEXO.

El análisis de los datos en función de los tipos de contrato existentes en FEPAMIC SPD S.L., indica que el contrato más frecuente es el Indefinido, el 87% de la plantilla.

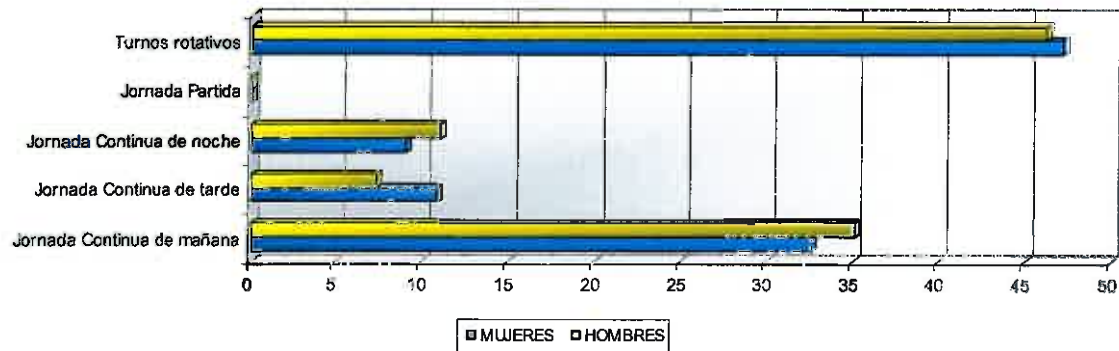
Tipología de contrato según sexo, en %



El 76% de las trabajadoras tienen esta modalidad contractual y el 80% de los trabajadores tienen este tipo de contratación. En el caso de contrato de Interinidad y en el Eventual por circunstancias de la producción, existe presencia equilibrada de mujeres y hombres.

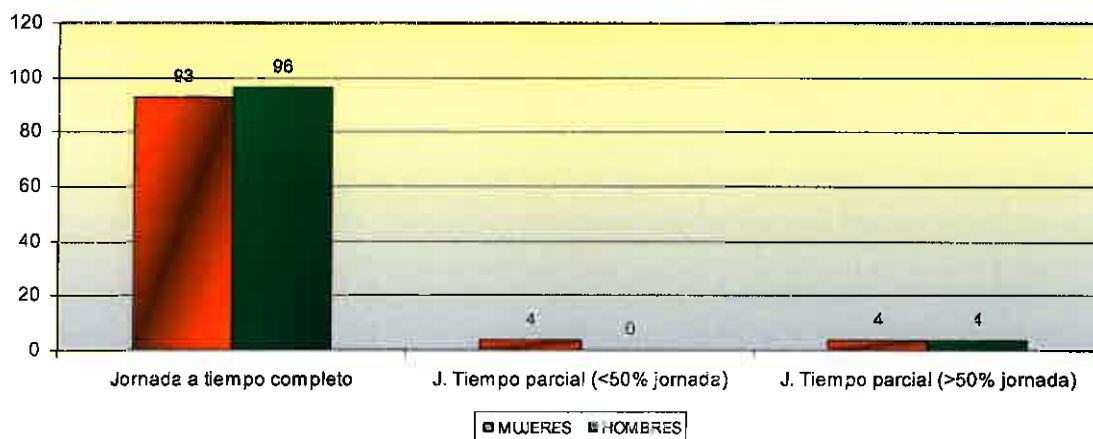
El análisis atendiendo al **tipo de jornada** presenta escasas diferencias por sexo. Lo más habitual es la jornada por turnos rotativos, dada la naturaleza de la actividad de FEPAMIC SPD S.L. y la jornada continuada de mañana; en ambas modalidades no hay diferencias significativas respecto al análisis de género.

Tipo de jornada según sexo, en %



Respecto a la **duración de la jornada**, el 93% de las trabajadoras y el 96% de los trabajadores tienen jornada a tiempo completo, siendo esta modalidad la más utilizada por la organización, el 95% de la plantilla está a jornada completa.

Tipo de jornada según sexo, en %



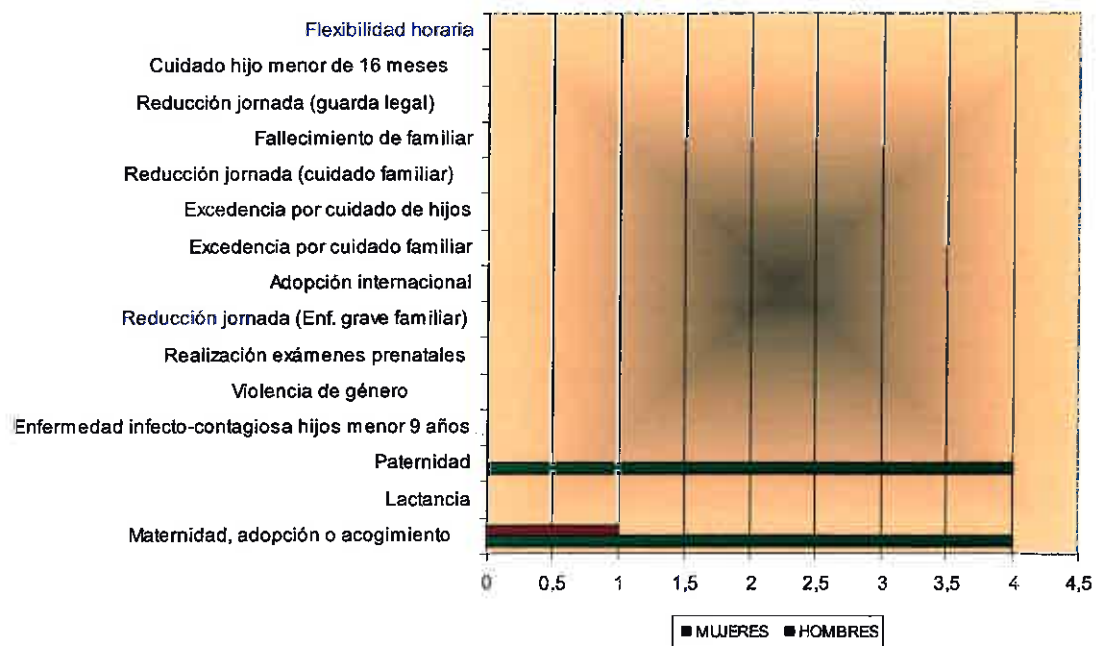
La jornada a tiempo parcial con duración superior al 50% tiene igual número de mujeres que de hombres, dos en cada sexo. La jornada parcial con duración inferior al 50% es utilizada únicamente por trabajadoras, dos en total.

3.3. UTILIZACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

En base a los datos que dispone FEPAMIC SPD S.L. respecto al uso que hace la plantilla de las medidas de conciliación y corresponsabilidad se observa que tan sólo se ha usado de dos medidas de conciliación: maternidad, adopción y acogimiento y paternidad.

Cuatro mujeres y cuatro hombres hacen uso de las medidas de maternidad y paternidad, respectivamente, durante el año 2012.

Uso medidas conciliación por sexo



Tan sólo un trabajador ha utilizado la medida de adopción o acogimiento entre las ofrecidas por la organización para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

4. LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Para el análisis de la política y prácticas de personal de FEPAMIC SPD S.L. en relación a la igualdad de oportunidades, se han consultado y analizado diferentes documentos: Manual de acogida, Organigrama, Procedimientos de gestión de los recursos humanos, Plan de Formación, Convenio Colectivo, Intranet, Circulares, Publicidad y Memoria de actividades.

Este análisis se ha complementado con las consultas telefónicas realizadas a personas responsables del Área de Recursos Humanos de FEPAMIC SPD S.L.

Así mismo, se incluyen en el análisis los datos cuantitativos sobre la participación de la plantilla en las diferentes prácticas de gestión de los recursos humanos de la organización.

Los puntos que siguen a continuación desarrollan el modo de proceder de FEPAMIC SPD S.L. en las políticas de gestión de sus recursos humanos.

4.1. SELECCIÓN DE PERSONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS.

Para la selección de personal en FEPAMIC SPD S.L., se utilizan dos tipos de medidas:

A) **NOMBRE DE LA MEDIDA:** Proceso de Selección Igualitario.

OBJETIVOS: El objetivo fundamental de la implantación de esta acción es realizar un proceso de selección igualitario en función de las capacidades del candidato/ a y del puesto de trabajo.

A QUIEN SE DIRIGE: Esta medida está dirigida a todas aquellas personas, principalmente con discapacidad física u orgánica, que sean incluidas en un proceso de selección de personal para cubrir un puesto de trabajo en la empresa.

BREVE DESCRIPCIÓN: Los procesos de selección de personal en FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes S.L. no se realizan con

distinción por sexo entre los candidatos/ as a cubrir una plaza vacante, sino que la empresa tiene elaborado una baremación por puntuación que incluye valoraciones sobre el currículum, la formación específica y continua, la experiencia laboral, la situación personal y familiar y el tipo de discapacidad (apto para el puesto de trabajo) que presenta el candidato/ a.

La estructura de los procesos de selección es la siguiente: citación de los candidatos/ as, entrevista con el orientador laboral/ RR.HH. y del responsable del departamento que vaya a incorporar al trabajador/ a, redacción de un informe de valoración del candidato/ a y, una vez seleccionado/ a, seguimiento de la integración y desempeño de éste.

Por medio de la entrevista personal se recaba la información y se barema de forma objetiva la adecuación de cada uno de los candidatos/ as al puesto de trabajo, independientemente de su sexo.

FECHA DE REALIZACIÓN: Esta medida fue adoptada en el año 2008.

RESULTADOS OBTENIDOS: Anualmente se realiza una encuesta telefónica a las personas que han participado en alguno de los procesos de selección en la empresa con la finalidad de conocer la satisfacción global del servicio. En estos momentos se está realizando la encuesta correspondiente al año 2012. Con respecto al año 2011, podemos decir que alrededor de un 40% de las personas encuestadas contestó favorablemente, frente a un 19% que lo hicieron desfavorablemente. El resto no se pronunció al respecto.

Se ha conseguido implantar una medida que favorece la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo de personas con discapacidad.

B) **NOMBRE DE LA MEDIDA:** Protocolo Lenguaje no Sexista en las ofertas de trabajo.

OBJETIVOS: Los objetivos que persigue esta actuación son:

- ✓ Evitar un lenguaje sexista en las ofertas de empleo de la empresa.
- ✓ Promover el acceso personal de ambos sexos a puestos tradicionalmente destinados a uno de ellos.
- ✓ Evitar la autoexclusión de las personas candidatas por entender que la oferta no está dirigida a su sexo.

A QUIEN SE DIRIGE: Esta medida está dirigida a todas aquellas personas, principalmente con discapacidad física u orgánica, que sean incluidas en un proceso de selección de personal para cubrir un puesto de trabajo en la empresa.

BREVE DESCRIPCIÓN: Desde el departamento de Recursos Humanos, se ha diseñado y elaborado un protocolo que recuerde la utilización de un lenguaje abierto y no sexista en la redacción de las ofertas de trabajo y se ha comunicado a cada uno de los responsables de área, a la dirección de la empresa y al orientador laboral, encargado de emitir éstas. Este documento hace constar que cuando los responsables de las diferentes áreas tengan necesidad de personal, en el formulario de la oferta de empleo se tiene que hacer constar la categoría solicitada en términos no sexistas como por ejemplo: un/ a cuidador/ a, un/ a fisioterapeuta, un/ a médico/ a, etc.

FECHA DE REALIZACIÓN: Noviembre de 2010.

RESULTADOS OBTENIDOS: Con esta medida se ha conseguido contribuir a la plena igualdad laboral de hombres y mujeres con discapacidad en la empresa, evitando de forma considerable que se den situaciones de discriminación por razón de sexo. Este protocolo se ha puesto en

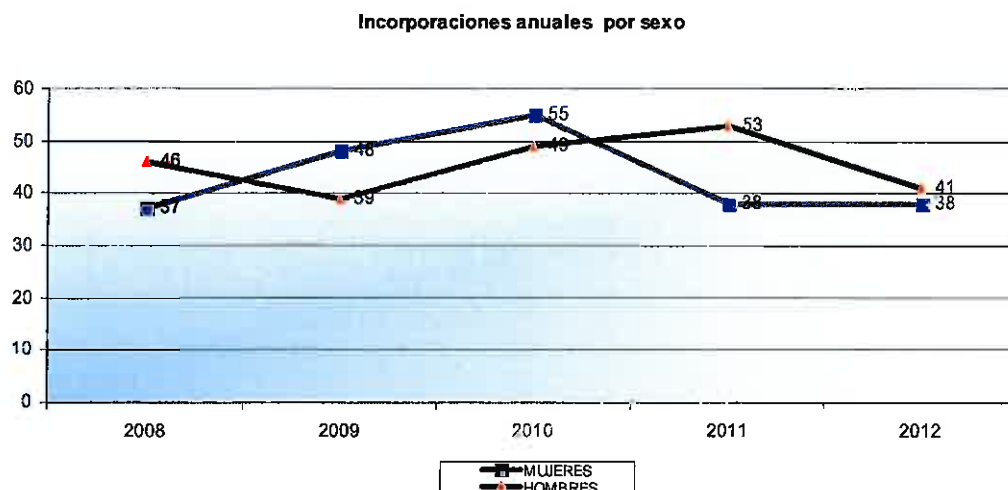
marcha en todas las áreas de la empresa y de FEPAMIC, siendo valorada positivamente por los candidatos/ as.

El lenguaje empleado en la redacción de las convocatorias de selección es incluyente, teniendo en cuenta la mención de masculino y femenino en la gran mayoría de las acepciones.

4.1.1. Movimiento del personal. Evolución de las altas y bajas de personal según sexo.

En el periodo analizado (2008-2012) se produjeron 444 altas, de las cuales 216 correspondieron a mujeres y 228 a incorporaciones de trabajadores.

En el análisis de la tendencia respecto a los datos de las incorporaciones anuales, por año, se desprende que el año 2010 fue el que registró mayor incremento de altas en FEPAMIC SPD S.L., fueron en total 104 personas de las cuales 55 fueron mujeres y 49 hombres.

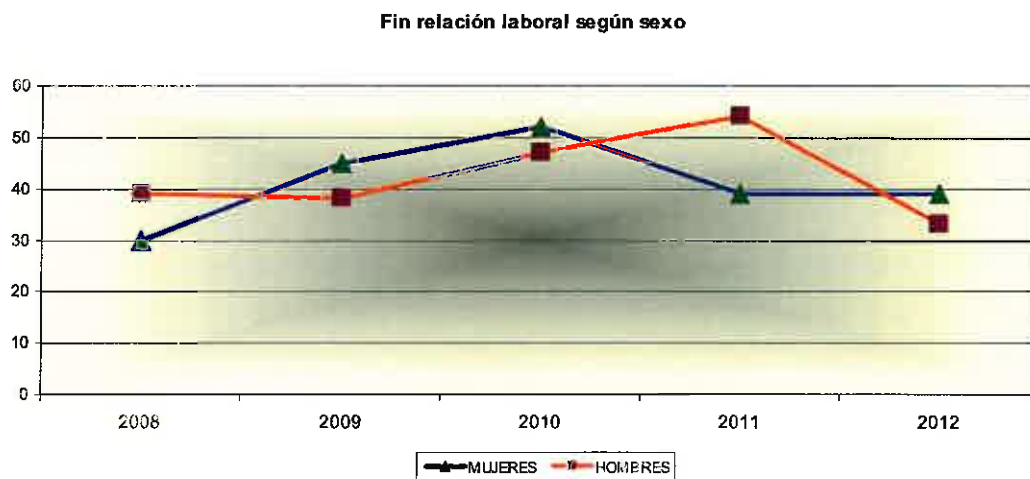


En cuanto a las bajas en este mismo periodo se produjeron un total de 416, correspondiendo a 205 trabajadoras y 211 a trabajadores, lo que indica una elevada rotación de personal en la organización.

Los años 2010 y 2011 son los que recogen mayor número de finalizaciones de relaciones laborales en la organización. Se extinguieron 99 relaciones laborales en el año 2010 y 93 en el año 2011.

El análisis por género es muy parecido en ambos años en los que hubo mayor rotación de personal en la organización.

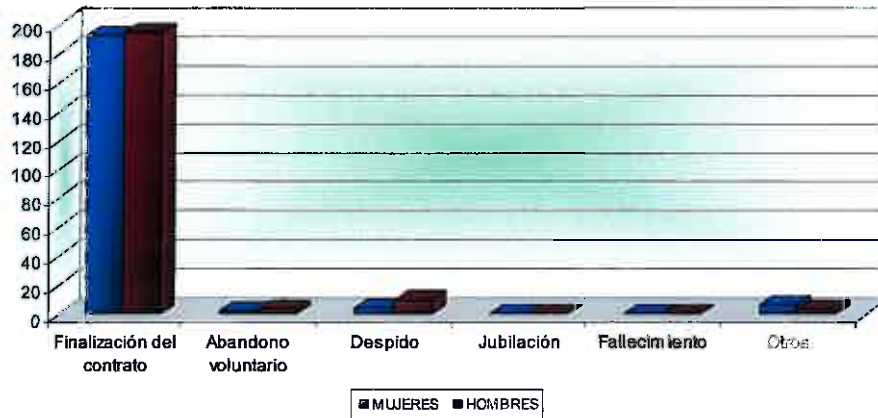
El gráfico siguiente muestra el gráfico en relación al fin de las relaciones laborales en los últimos 5 años.



Las causas que ponen fin a la relación laboral en el periodo de referencia analizado, han sido principalmente por la finalización del contrato, tanto para las trabajadoras (193 mujeres) como para los trabajadores (195 hombres).

El Despido es causa de finalización de relación laboral en el caso de 4 trabajadoras y 10 trabajadores.

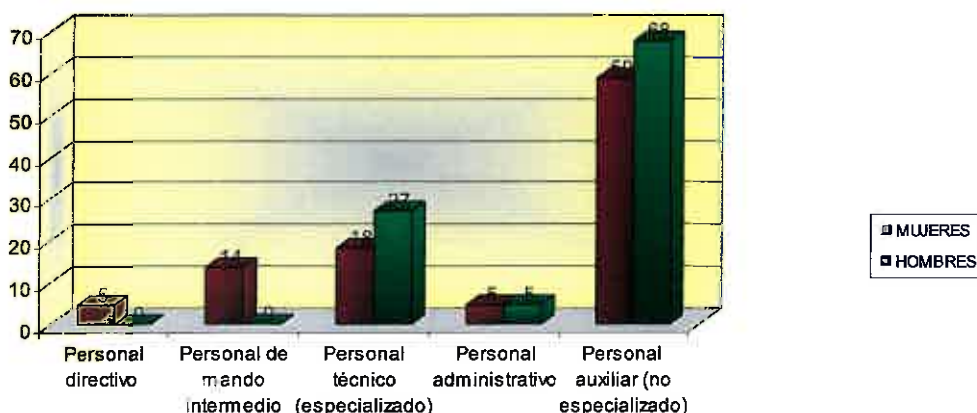
Causas fin relación laboral, por sexo



4.2. FORMACIÓN CONTINUA.

Durante el año 2012, han participado en actividades formativas 44 personas, la totalidad de la plantilla, de las cuales 22 han sido trabajadoras y 22 trabajadores.

% de personas que participan en formación según nivel jerárquico y sexo

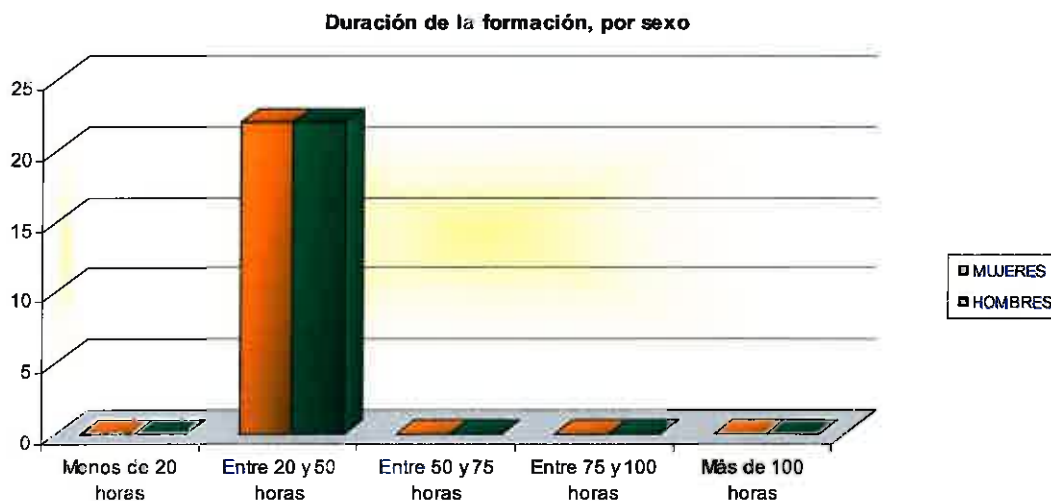


El análisis del gráfico anterior, teniendo en cuenta el nivel jerárquico y sexo de las personas formadas en FEPAMIC SPD S.L durante el año 2012, corresponde con la estructura funcional de la organización; el nivel de Personal Auxiliar no especializado cuenta con un 68% de la plantilla masculina que

participó en la formación y un 59% de las trabajadoras se formaron en este nivel.

El Personal Técnico especializado se ha formado en una proporción del 18% de las trabajadoras y un 27% de los trabajadores.

En el análisis de la duración de la formación realizada por la plantilla en el año 2012, se observa que la totalidad de la plantilla ha formado con una duración de la acción formativa inferior a las 20 horas.

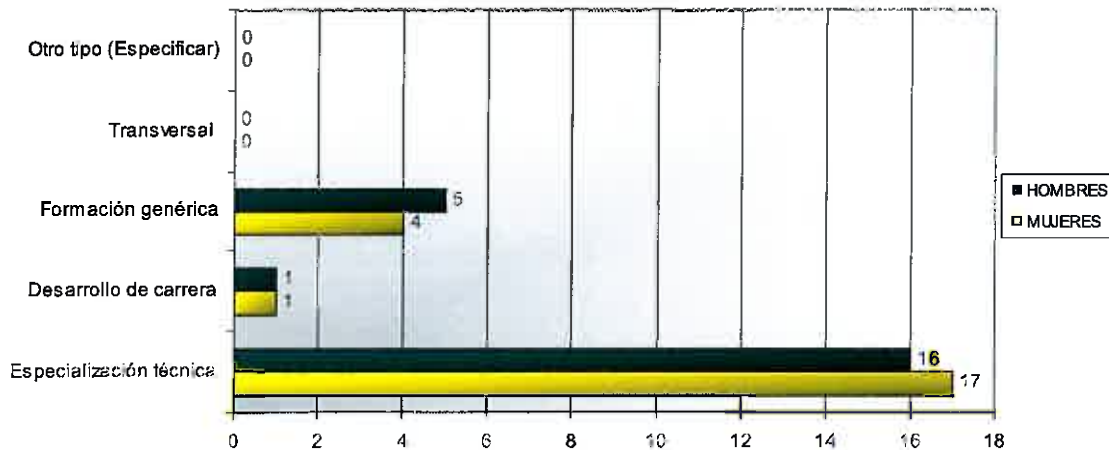


En relación a la tipología de cursos se clasifican en: especialización técnica, formación genérica y desarrollo de carrera.

El 77% de la plantilla femenina y el 73% de la plantilla masculina se han formado en especialización técnica, dato que coincide con el perfil profesional de la organización.

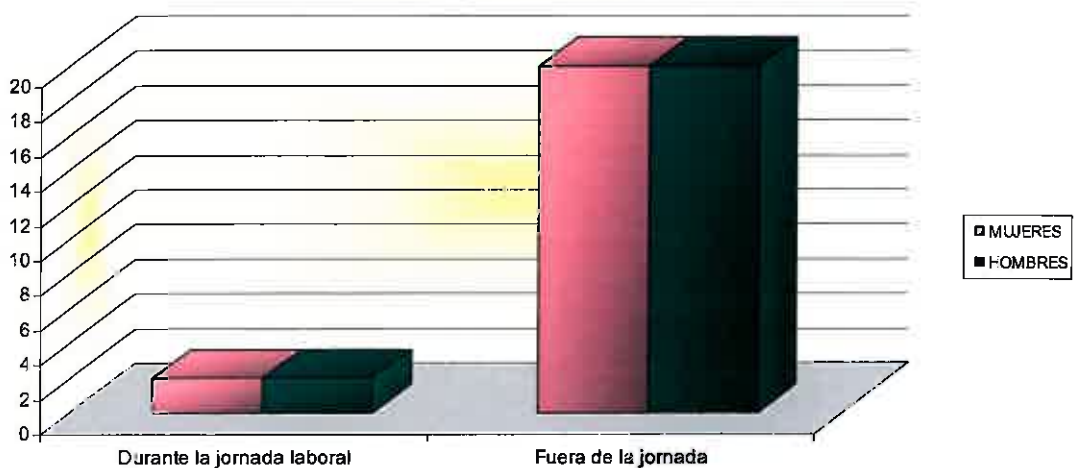
En la formación técnica han participado 9 personas, de las cuales, 4 son mujeres y 5 son hombres.

Tipo y número de acciones formativas por sexo



Respecto al horario de la formación, los datos de participación de la plantilla en la formación, indican que ésta ha sido mayoritariamente fuera de la jornada laboral, tanto en el caso de trabajadoras como de los trabajadores. El análisis de los datos con perspectiva de género indica que no existen diferencias por sexo en este sentido.

Horarios de la formación, por sexo



El Área de Formación se encarga de analizar las necesidades formativas existentes y poner a su disposición los recursos que le ofrezcan mejorar sus conocimientos y habilidades relacionados con el puesto de trabajo que desempeña. Este análisis se plasma en el plan de formación, el cual permite a la persona trabajadora planificarse y tener conocimiento de las acciones formativas diseñadas para decidir cuáles de ellas son más interesantes para su desarrollo profesional.

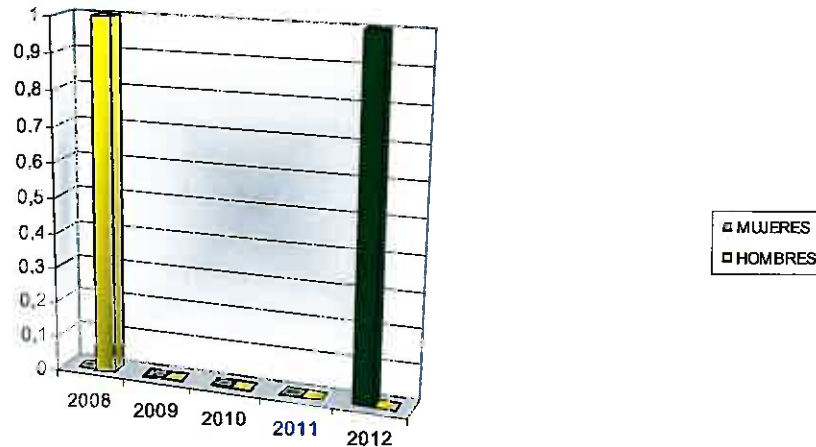
4.3. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

El artículo 94 del convenio, recoge que todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la promoción profesional. Ésta se basará en la mejora de las competencias profesionales a través de la formación continua y del contraste de su experiencia, a fin de posibilitarle el ejercer una función de su mismo o superior nivel de complejidad. Los ascensos de grupo profesional se harán de acuerdo con las competencias reconocidas a la persona trabajadora y su adecuación al puesto de trabajo concreto a cubrir. En caso de igualdad se tendrá en cuenta la antigüedad de la persona trabajadora en el centro.

El análisis de la promoción en FEPAMIC SPD S.L, para el periodo de referencia, es el siguiente:

- ✓ Las promociones llevadas a cabo por la organización han sido en un caso para una trabajadora, en el año 2008 y un trabajador en el año 2012.
- ✓ Ambas promociones han sido a Personal de mando intermedio para la trabajadora que promociona y a Personal Directivo para el trabajador que promocionó.

Promociones internas anuales, por sexo



4.4. POLÍTICA SALARIAL.

La composición de las retribuciones se encuentra recogida en el XIV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Los artículos 30 al 45 del citado convenio recogen todo lo relacionado con las retribuciones al personal.

Las retribuciones del personal comprendido en el convenio de referencia estarán constituidas por el salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos que se establecen y recogen en los artículos y anexos correspondientes. Corresponden a la jornada completa y cómputo anual de la misma. Su cuantía será la establecida en los correspondientes artículos y anexos del convenio.

La estructura salarial se compone de un salario mínimo garantizado, que será el resultado de sumar el salario base y la cantidad que en concepto del desaparecido complemento de antigüedad o de mejora de la calidad viniese percibiendo con anterioridad al día 30 de junio de 2012.

Según las tablas salariales recogidas en el Convenio de referencia, no hay diferencias por sexo en las retribuciones.

4.5. POLÍTICA DE CONCILIACIÓN.

La política de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en FEPAMIC SPD S.L se rige por lo establecido en el convenio colectivo de aplicación que, a su vez remite a las medidas de conciliación legalmente establecidas.

Para la identificación de las necesidades de la plantilla en materia de conciliación, se está elaborando un documento general que recoge las principales medidas, basadas fundamentalmente en la flexibilidad horaria y el período de vacaciones; dicho documento estará disponible para toda la plantilla en un plazo breve de tiempo.

Las necesidades individuales de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, son planteadas por la persona trabajadora al Área de Recursos Humanos. Una vez planteadas, se estudia y se determina qué opción tomar al respecto.

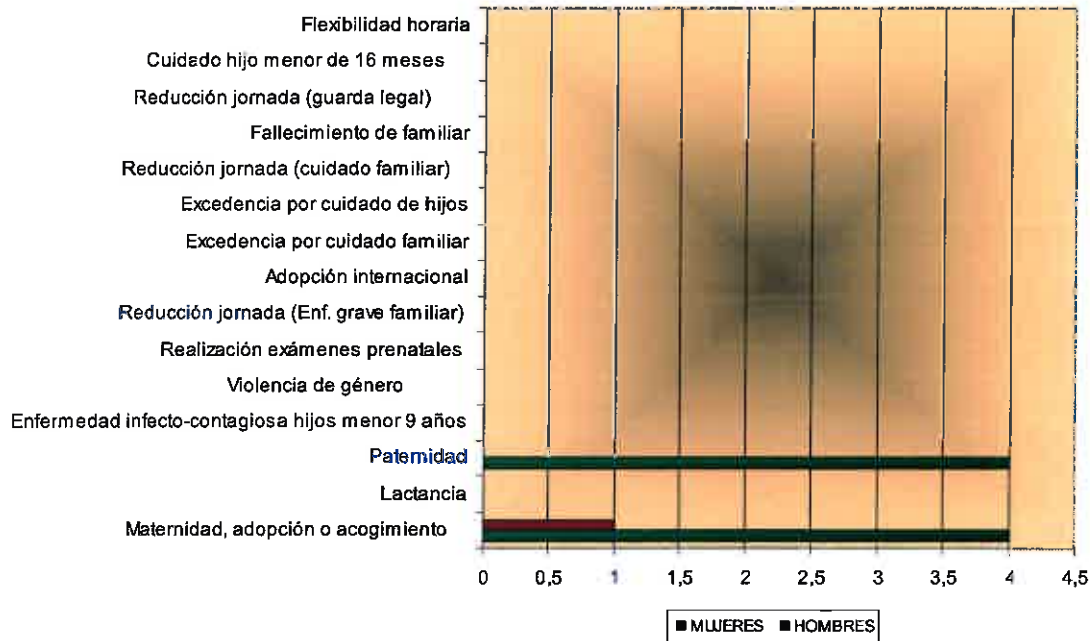
El Área de Recursos Humanos comunica a través de correo electrónico todas aquellas medidas, actuaciones, etc., que afectan al conjunto de la plantilla.

En cada Área o Departamento hay un tablón de anuncios en el que se expone cualquier información de interés, habiendo sido ésta previamente trasladada a las personas responsables de Área.

La utilización de las medidas de conciliación en FEPAMIC SPD S.L es muy escasa ya que del total de la plantilla tan sólo 9 personas hacen uso de las medidas de conciliación durante el periodo de análisis de datos; cuatro mujeres y cuatro hombres hacen uso de las medidas de maternidad y paternidad, respectivamente, durante el año 2012.

Tan sólo un trabajador ha utilizado la medida de adopción o acogimiento.

Uso medidas conciliación por sexo



4.6. SALUD LABORAL.

El Convenio Colectivo de referencia no recoge nada relacionado con acoso sexual y por razón de sexo.

En el año 2010, el departamento de Prevención de Riesgos Laborales, realizó una evaluación de cada uno de los puestos de trabajo para determinar aquellos en los que pudiese existir riesgo para el embarazo y se estableció un protocolo de actuación con medidas según el artículo 26 de la 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. Este protocolo incluye una campaña de información a las trabajadoras, sobre la necesidad de comunicar a la empresa la situación de embarazo o lactancia, para adoptar según cada caso y/ o puesto de trabajo, las medidas de prevención oportunas.

Durante el periodo de referencia para el análisis, 2012, no se ha registrado ningún caso de acoso sexual y por razón de sexo.

La organización tiene protocolo de actuación que recoge las actuaciones a desarrollar en caso de acoso y además existe un equipo de personas destinado a la atención en situaciones de acoso.

La organización plantea como mejoras la adaptación a los protocolos de acoso sexual y acoso laboral.

4.7. COMUNICACIÓN.

Los principales canales de comunicación utilizados en FEPAMIC son el correo electrónico y el tablón de anuncios. Desde el Área de Recursos Humanos se comunica de forma interna todas aquellas medidas, actuaciones, etc., (de cualquier tema que afecte a la plantilla) mediante el correo electrónico.

El departamento de Recursos Humanos comunica a la persona responsable de cada área de trabajo o departamento y esta persona se encarga de hacerlo extensible al resto de la plantilla de su área correspondiente. Además, en cada uno de los departamentos hay un tablón de anuncios en el que se expone cualquier información, habiendo sido ésta previamente ofrecida (mediante correo electrónico o reunión) a las personas responsables de área.

FEPAMIC, como asamblea de asociaciones posee página web que mantiene activa con oferta de servicios, ofertas de empleo, noticias de interés, etc.

5. OPORTUNIDADES E INDICADORES DE MEJORA EN LA ORGANIZACIÓN

A partir del análisis realizado con la información sobre las características de plantilla, las prácticas de recursos humanos y la participación de la plantilla en las mismas, es posible hacer una valoración sobre cuál es la situación de la organización en materia de igualdad y resaltar las fortalezas y oportunidades para implementar y desarrollar un Plan de Igualdad en FEPAMIC SPD S.L.

Las fortalezas de FEPAMIC SPD S.L que se constituyen como **oportunidades** para la implantación de un Plan de Igualdad, son:

- Contar con una Dirección decidida a impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en la organización.
- Poseer una plantilla equilibrada por sexo en el conjunto de la organización.
- Contar con una Comisión de Igualdad que trabaja en la aplicación de la transversalidad de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Tener reconocimiento institucional por las buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Ayuntamiento de Córdoba y Diputación de Córdoba avalan esta trayectoria.

A pesar de contar con elementos clave, es recomendable trabajar sobre algunos indicadores de mejora para la integración de la igualdad como elemento transversal en las políticas de gestión de recursos humanos, destacando los siguientes:

- Se recomienda revisar el procedimiento de promoción y desarrollo de carrera desde la perspectiva de género.
- Se aconseja la revisión del lenguaje (escrito y hablado) **no** sexista, utilizando uno más inclusivo y genérico.

- Sería conveniente revisar las medidas de conciliación aplicadas actualmente en la organización teniendo en cuenta la opinión y demandas reales de la plantilla.
- Es recomendable revisar el procedimiento para el tratamiento de situaciones de acoso, adaptándolo a las modificaciones incorporadas a la normativa en años recientes.

6. ORIENTACIONES Y PAUTAS PARA EL DISEÑO DE UN PLAN DE IGUALDAD EN FEPAMIC SPD S.L

A partir del diagnóstico sobre la situación de FEPAMIC SPD S.L, en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, elaborado y expuesto anteriormente, la organización está preparada para que la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres pueda alcanzarse mediante un plan de igualdad con el desarrollo de las siguientes líneas de actuación:

- ↳ **Fortalecer el compromiso de FEPAMIC SPD S.L con la igualdad de oportunidades.**
 - Asegurando que la plantilla (presente y futura) conoce, comparte y se implica en este compromiso.
 - Implantando el uso del lenguaje no sexista en todos los ámbitos (escrito, hablado, iconográfico y digital).
- ↳ **Mantener la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla.**
 - Reforzando los mecanismos de garantía de aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de selección y promoción.
- ↳ **Promover las políticas de conciliación como estrategia para la igualdad.**
 - Desarrollando herramientas que permitan conocer las necesidades e intereses de la plantilla así como mecanismos que se están empleando, formal o informalmente, para cubrir las necesidades del personal.
 - Diseñando políticas de conciliación adaptadas a las necesidades de la plantilla.
- ↳ **Garantizar el respeto a la integridad de las personas en el entorno de trabajo.**
 - Diseñando procedimientos y mecanismos de actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.