



PLAN DE IGUALDAD PROSCIENCIA SOCIEDAD COOPERATIVA MADRILEÑA 2021-2025*

PROSCIENCIA SOCIEDAD COOPERATIVA MADRILEÑA, (en adelante, PROSCIENCIA) declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el RD 901/2020 sobre el Reglamento de Registro de Planes de Igualdad, y RD 902/2020 de Igualdad Retributiva entre Hombres y Mujeres, ambos de 13 de octubre de 2020.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

* Este documento es un extracto del Plan de Igualdad de Prosciencia Sociedad Cooperativa Madrileña 2021-2025. Dicho plan se encuentra registrado para su consulta en el REGCON (Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad) con el código 28110852112021.



Las **características** que rigen este Plan son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores incorporando la perspectiva de género en la gestión de la Empresa como estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes implicadas (dirección de la empresa, RLT y conjunto de la plantilla).
- Prevenir mediante los mecanismos establecidos cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futura.
- Ser dinámico y modificable en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Implantación en la cultura de gestión de la Empresa, garantizando los medios y medidas necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

El Plan de Igualdad de PROSCIENCIA se estructura en los siguientes apartados:

1. **Diagnóstico de la situación de partida** de mujeres y hombres en la empresa. Dicho diagnóstico se realiza a partir de los datos cualitativos y cuantitativos aportados por la Empresa respecto a: plantilla; acceso; incorporación y condiciones de trabajo; promoción; retribuciones; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; salud laboral; política de comunicación y sensibilización de igualdad; infrarrepresentación femenina.
2. **Programa de actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad; las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados; un calendario de implantación; y las personas o grupos responsables de su realización.



3. **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad: por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

A fin de conseguir esa efectividad, se utilizará la doble estrategia señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH):

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Empresa, en todos los procesos y en todos los niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.



OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

- Integrar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, garantizando que no se produce ninguna discriminación directa o indirecta en el acceso o ejercicio del trabajo dentro de la Empresa.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa a través de su comunicación y procesos de gestión de recursos humanos. Identificar la/s figura/s responsables para garantizar dicha integración.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la Empresa y fomentar la corresponsabilidad.
- Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñen un puesto de igual valor.
- Promover e implantar acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos, tanto internos como externos.
- Capacitar a la plantilla a través de formación e información en materia de Igualdad de Oportunidades para que la perspectiva de género forme parte de su día a día en PROSCIENCIA.