

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Subvencionado por:



Con la colaboración de:



ÍNDICE

1	Introducción	3
2	Estructura del Plan de Igualdad	4
3	Principios Generales del Plan de Igualdad	4
4	Agentes implicados	5
5	Conceptos Básicos.....	5
6	Información sobre la Organización	13
7	Compromiso de la Dirección.....	14
8	Ámbito de Aplicación	15
9	Temporalidad	15
10	Actuaciones.....	16
11	Calendario de Trabajo	35
12	Seguimiento y Evaluación.....	46
13	Responsable del Plan de Igualdad.....	53
14	Anexos	54

1 INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Asociación de Familiares y Amigos de Personas con Discapacidad (en adelante **AFAS**) (2018- 2022) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte de la empresa. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en beneficio de la igualdad, a razón de un diagnóstico de situación previamente realizado.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

A pesar de no alcanzar las 250 personas en plantilla, mínimo exigible para que el Plan de Igualdad sea obligatorio, la Dirección, junto con el comité de igualdad negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano a la vez que mejorar su calidad de vida, que redundará en el incremento de la productividad en la empresa.

Pretendemos que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que la empresa no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la empresa con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

2 ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de **AFAS** se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- II. **Programa de Actuación.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. 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, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- III. **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.

3 PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la empresa de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección de la empresa y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

4 AGENTES IMPLICADOS



5 CONCEPTOS BÁSICOS

Existen una serie de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión de las actuaciones propuestas y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

ACCIONES POSITIVAS:

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la empresa, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

ACOSO SEXUAL:

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

BARRERAS DE GÉNERO:

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

BRECHA DE GÉNERO:

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

CONCILIACIÓN:

Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

CORRESPONSABILIDAD:

Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

COEDUCACIÓN:

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

CUOTA DE PARTICIPACIÓN:

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

DISCRIMINACIÓN:

Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:

Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

DOBLE JORNADA LABORAL:

Termino que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

EMPODERAMIENTO:

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

FEMINISMO:

Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

ESTEREOTIPO:

Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:

Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

GÉNERO:

Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

IGUALDAD DE GÉNERO:

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL:

Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

MACHISMO:

Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

INDICADORES DE GÉNERO:

Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

IGUALDAD DE TRATO:

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

MICROMACHISMO:

Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO:

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

ROLES DE GÉNERO:

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

SEGREGACIÓN VERTICAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarías, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

6 INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

MISIÓN

Contribuir a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan llevar a cabo su proyecto integral de calidad de vida, así como a promover su plena inclusión social.

VISIÓN

AFAS se considera una Asociación que se centra y se centrará en los siguientes apartados:

- Gestionar todos nuestros proyectos, recursos y actividades centrándonos en la persona.
- Trabajar por una sociedad más justa en la que las personas con discapacidad intelectual y sus familias vean garantizados sus derechos como ciudadanos/as.
- Impulsemos la autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual.
- Estar organizada para poder facilitar apoyos que permitan a las personas con discapacidad intelectual desarrollar su proyecto de vida personal.

- Contar con un proyecto común, estar abierta a todos los cambios y funcionar con solidaridad y ética.
- Ser una entidad que actúe como interlocutora, dentro de nuestro ámbito de actuación y de las Administraciones Públicas en los temas que afectan al colectivo que representamos.
- Ser referentes en el mundo social, un ejemplo de excelencia en la gestión de apoyos y servicios.
- Estar presentes de una forma activa y proactiva en todos aquellos lugares y foros en los que nuestra Asociación pueda ser de utilidad para el colectivo de las personas con discapacidad intelectual y sus familias.

VALORES

La Asociación basa su actuación en la democracia interna, la transparencia en su actuación y la solidaridad del colectivo de las personas con discapacidad. Los valores que defiende **AFAS** son:

- Solidaridad
- Ética
- Justicia
- Calidad
- Transparencia
- Interrelación con el entorno
- Cualificación en innovación
- Eficiencia en la gestión
- Independencia
- Cooperación
- Sentido de pertenencia
- Participación
- Respeto
- Orientación a la persona

7 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

En **Asociación de familiares y amigos de personas con discapacidad**, somos conscientes que nuestra gestión estratégica tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por considerarnos una agente social de referencia en cuyo ámbito se establecen continuas relaciones laborales y personales.

Por este motivo, hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la entidad, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Desde junio de 2017 y hasta 2022 está previsto que realicemos la constitución del Comité de Igualdad, Diagnóstico previo, diseño e implantación de nuestro I Plan de Igualdad,

para ello, desde la Junta de Dirección, junto con el Comité de Igualdad (una vez haya sido constituido), compartiremos la ilusión e intereses en favor a esta materia, comprometiéndonos a animar al resto de plantilla a que formen parte activa en todo el proceso de elaboración. Los medios y mecanismos para participar se irán comunicando conforme se vayan estableciendo, además se irán notificando las medidas que se vayan estipulando para lograr el avance o resultados conseguidos en el transcurso del tiempo.

El grado de integración corporativa del valor de la igualdad, marcará la dirección de políticas de recursos humanos y la comunicación interna y externa de la entidad durante los próximos cuatro años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance social encaminado a conseguir una igualdad real y efectiva.

En Tomelloso, a 1 de noviembre de 2017

Fdo. Dirección

8 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español. Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que **AFAS** pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

9 TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades de **AFAS** para **cuatro años** (2018-2022), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan,

periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo que cuenta con 7 áreas de intervención, 21 objetivos y 40 acciones.

A continuación, establecemos una cronología de la planificación del Plan, que nos orientará en su desarrollo:

1.	Compromiso de la Dirección	Noviembre 2017
2.	Constitución Comité de Igualdad	Noviembre 2017
3.	Diagnóstico de situación	Enero – Marzo 2018
4.	Elaboración Plan de Igualdad	Marzo 2018
7.	Desarrollo y ejecución	Abril 2018 – 2022
8.	Seguimiento	Semestral - Anual
9.	Evaluación final	2022

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogadas hasta la aprobación del siguiente Plan, en su caso.

10 ACTUACIONES

1. OBJETIVOS GENERALES

- Elaborar el I Plan de empresa para la Igualdad, donde se establezca la estrategia que debe orientar la actuación de la empresa, durante el periodo 2018-2022.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la entidad.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.
- Garantizar la salud, las condiciones laborales y el desarrollo profesional de las trabajadoras gestantes o que han sido madres.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

2. ÁREAS DE TRABAJO

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

CONSIDERACIONES

La plantilla de **AFAS** está conformada por un 86% de mujeres y un 14% de hombres.

A raíz de los resultados obtenidos en el diagnóstico se ha podido detectar segregación horizontal. En este caso, la segregación horizontal se origina por la tradicional feminización de la mayoría de las actividades que se desempeñan en la entidad, al estar encuadradas en sectores de actividad asistencial y socio-sanitario. No obstante, cabe mencionar, que, aunque exista una minoría de hombres, no se agrupan en un único departamento, sino que se reparten por todos los existentes. Únicamente, no tienen representación en ninguno de los centros, en el departamento de oficinas. En algún centro, puede apreciarse, que algún departamento no cuenta con hombres, sin embargo, si compramos esta situación con la que se produce en otro centro hermano, no persiste (ejemplo: en el centro de Alcázar de San Juan en el Departamento de la actividad ocupacional no existen hombres en plantilla, sin embargo, en el centro de Tomelloso en este mismo departamento sí existen y casi en igual nº que de mujeres).

De aquí puede deducirse, que **AFAS** concede igualdad de oportunidades a hombres y a mujeres para acceder a las diferentes actividades que promueven, siendo el factor cultural, quién determina la existencia de un mayor interés de mujeres para desarrollar las actividades de la entidad.

También, tras el diagnóstico, se ha concluido, la no existencia de segregación vertical. Aunque únicamente sean hombres lo que componen la Dirección, la mayoría absoluta de personas a las que se les encomienda la responsabilidad de mando, son mujeres.

Con respecto a la clasificación profesional, se puede apreciar que, aunque exista presencia de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales y generalmente en la mayoría de categorías de los diferentes grupos, existen salvedades, que ponen de manifiesto la segregación horizontal por funciones existentes en la entidad. Existe una ligera tendencia a agruparse los hombres en categorías con mayor salario asociado que las mujeres, si atendemos al total de hombres y mujeres en plantilla, aunque, en este caso, además de la variable cultural mencionada (preferencia de hombres a ocupar puestos con clasificación categórica superior) influye la variable, de ser únicamente hombres los directivos de la entidad.

La plantilla encuestada coincide con las conclusiones obtenidas, dado que opinan en mayoría que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en los procesos de selección de personal (83% respuestas mujeres y 87% respuestas hombres). La mayoría de respuestas de mujeres (75%) y de hombres (86%) creen que tienen las

mismas posibilidades de acceso porque que se tienen en cuenta las capacidades profesionales, con independencia del sexo.

No obstante, la entidad, pretende desarrollar medidas que reflejen el compromiso que mantiene con la igualdad de oportunidades y que motivan al personal sub-representado.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Garantizar igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la selección, contratación e integración de las personas.
2. Realizar procesos de contratación transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con el requerimiento y valoración de aptitudes y capacidades objetivas y necesarias para el desempeño del puesto ofertado.
3. Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en las distintas áreas de trabajo, pero especialmente en aquellas donde estén sub-representados/as.
4. Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que las mujeres no puedan ejercer determinados oficios.

MEDIDAS

1. Formar al equipo de selección (personal responsable de reclutamiento y de selección, así como a las personas que tomen la última decisión sobre la incorporación) en aplicación de la perspectiva de género en el acceso al empleo.
 - Responsable: Agente de Igualdad
 - Fecha: 2018- 2019
 - Indicadores:
 - Impartida formación (si/no).
 - Nº personas formadas según cargo y responsabilidad.
 - Mejora del conocimiento en materia de igualdad (si/no)
2. Diseñar un protocolo de selección con perspectiva de género. En él se indicarán las personas que participarán en los procesos de reclutamiento, selección e integración, así como los criterios que hay que tener en cuenta para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cuáles no se deben de seguir o aplicar porque pueden dar lugar a desigualdades o discriminaciones directas o indirectas.

- Responsable: RRHH
- Fecha: Primer semestre 2018
- Indicadores:
Diseño protocolo de selección con perspectiva de género (si/no).
Uso de técnicas de selección apropiadas.
Aumento porcentaje de mujeres/hombres en puestos donde existe sub-representación (si/no)

3. Diseñar y facilitar al personal de reclutamiento y de selección una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos en los documentos escritos.

- Responsable: Comité de Igualdad
- Fecha: Primer semestre 2018
- Indicadores:
Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje (si/no).
Difusión de la guía (si/no)
Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección.
Revisión ofertas (si/no)
Denominación neutra de cada puesto de trabajo. Revisión de documentos (si/no)

4. Pre-establecer las directrices de género en el reclutamiento y selección que encomendar a otros agentes, en caso de la externalización de estos procesos.

- Responsable: RRHH
- Fecha: Primer semestre 2018
- Indicadores:
Diseño instrucciones de reclutamiento y selección de ámbito externo (si/no)
Incorporación de instrucciones al protocolo de selección (si/no)
Aumento porcentaje de mujeres/hombres en puestos donde existe sub-representación (si/no)

5. Desarrollar una denominación neutra de cada puesto de trabajo (que no contenga ninguna connotación que los marque o predetermine como adecuados o dirigidos a mujeres u hombres exclusivamente).

- Responsable: RRHH
- Fecha: Segundo semestre 2018
- Indicadores:
Revisión de documentos/bases de datos/organigrama.
Nº correcciones.
Denominación neutra (si/no)

6. Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en masculino y femenino, además de ajustarse a las características objetivas del puesto de trabajo vacante.

- Responsable: RRHH
- Fecha: A partir de la publicación de la próxima oferta.
- Indicadores:
Revisión de ofertas de trabajo (si/no)
Denominación del puesto sin sesgos de género (si/no)

7. Incluir una pequeña reseña del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.

- Responsable: RRHH
- Fecha: A partir de la publicación de la próxima oferta.
- Indicadores:
Revisión de las ofertas de empleo (si/no)
Inclusión compromiso (si/no)

8. Establecer una acción positiva que en igualdad de condiciones priorice la contratación de del sexo sub-representado para ocupar aquellos puestos de trabajo en los que hay un desequilibrio en el número de mujeres y hombres

- Responsable: RRHH
- Fecha: Primer semestre 2018
- Indicadores:
Criterio recogido documentalmente (si/no).
Nº veces que se aplica la medida de acción positiva.
Aumento % mujeres (si/no) en departamentos masculinizados.
Aumento % de hombres (si/no) en departamentos feminizados.

9. Firmar convenios de colaboración con centros formativos como institutos y/o universidades del entorno para la captación del talento masculino para el desempeño de actividades feminizadas. (Por ejemplo: realizar convenio con el I.E.S Fco. García Pavón de Tomelloso, dado que integra entre sus actividades, ciclos de formación profesional en temática socio-sanitaria, administrativa, etc.)

- Responsable: RRHH
- Fecha: 2018-2019-2020-2021
- Indicadores:
Número de programas. Enumerar.
Hombres contratados a través del programa (Nº).

10. Realizar campañas de sensibilización dirigidas a hombres para animarles a prepararse profesionalmente para actividades que actualmente se siguen considerando "feminizadas" y/o de sensibilización en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. (Por ejemplo: publicación de hombres célebres con profesiones consideradas tradicionalmente feminizadas y viceversa, mujeres

célebres con profesiones consideradas tradicionalmente masculinizadas)

- Responsable: Comité de Igualdad.
- Fecha: 2019 y 2021
- Indicadores:
Campaña realizada.
Nº mujeres beneficiarias.

11. Realizar jornada de puertas abiertas con el alumnado de centros de formación, incentivando la participación futura en actividades del centro de trabajo al sexo sub-representado.

- Responsable: RRHH
- Fecha: 2018-2019-2020-2021
- Indicadores:
Jornada realizada (si/no)
Hombres contratados a través del programa (Nº).

12. Aplicar la perspectiva de género en el documental interno ya vigente, progresivamente en el tiempo (desagregar datos según sexo, revisión de criterios aplicables a la plantilla con la finalidad de asegurar su carácter objetivo, etc.), así como en los documentos de nueva redacción.

- Responsable: RRHH.
- Fecha: 2018-2019-2020-2021
- Indicadores:
Documentos revisados y actualizados (si/no)
Aplicada perspectiva de género (si/no)

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO - RETRIBUCIONES

CONSIDERACIONES

En la entidad, el tipo de contratación tiene una tendencia similar en hombres y en mujeres, atendiendo a sus respectivos totales.

Tras el diagnóstico de situación se ha obtenido, como la mayoría de plantilla posee contratos indefinidos (74% de mujeres y 94% hombres, sobre el total de mujeres y hombres respectivamente); también se ha apreciado como el tipo de jornada que prima es completa frente a la parcial, en cualquier modalidad contractual llevada a cabo. Además, es curioso, como en este caso, el porcentaje de parcialidad es prácticamente igual tanto para el caso de hombres como de mujeres, atendiendo a sus respectivos totales.

El hecho de la existencia de un reparto similar en los diferentes rangos de antigüedad,

atendiendo a los respectivos totales de hombres y mujeres, genera que ambos sexos tengan las mismas posibilidades de acceso a cobrar complementos regulados bajo el criterio de la antigüedad. Únicamente el rango que presenta una salvedad, es el rango de menor antigüedad, en el cual puede apreciarse que las últimas incorporaciones han sido dirigidas a mujeres para desempeñar el trabajo de cuidador/a, una de las actividades más sesgadas (feminizadas) debido a la influencia cultural.

Existe brecha salarial a consecuencia de variables externas como: segregación horizontal producida por la barrera cultural, mayor autoridad en dirección de hombres (aunque no se considere que exista segregación vertical, porque existen personas de mando hombres como mujeres), regulación categórica de Convenio Colectivo, etc.

La plantilla encuestada, tanto hombres como mujeres, coincide con las conclusiones extraídas, dado que cuando se le pregunta si “¿Considera que en esta empresa cobran igual hombres y mujeres por trabajos de igual valor?” La mayoría de hombres (80%) y de mujeres (71%) creen que sí. Aunque, por otra parte, cabe mencionar, que el resto de respuestas, afirman no saberlo dado que no existe transparencia salarial.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.
2. Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

MEDIDAS

1. Seguir manteniendo de forma equilibrada la contratación indefinida de mujeres y hombres.
 - Responsable: RRHH
 - Fecha: Tras la aprobación del plan.
 - Indicadores:
Base de datos con incorporaciones por tipo de contrato y sexo.
Conversiones a indefinidos según sexo.
2. Llevar un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y reducciones de jornada y motivos por las que se producen para valorar las repercusiones que para las mujeres y para hombres pueden tener estos contratos (promoción, formación, retribución, etc.)

- Responsable: RRHH
- Fecha: Segundo semestre 2019.
- Indicadores:
Análisis realizado (si/no). Informe.

3. Dar publicidad a la metodología aplicada en la política salarial a la que se acoge la entidad. Se deberá transmitir los criterios o fuentes (por ejemplo: tablas salariales anuales según CC, complementos salariales según CC, etc.) que da dar lugar al cálculo del salario anual bruto de plantilla de manera que se lleve a cabo una política transparente en materia de retribución.

- Responsable: Dirección y RRHH
- Fecha: Primer semestre 2019
- Indicadores:
Documento con criterios salariales aprobado (si/no).
Documento con criterios salariales publicado (si/no).
Sensibilización percibida (alta/media/baja)
Aumento de la motivación (si/no).

4. Dar publicidad a un informe que recopile los diferentes puestos existentes en la entidad que están sujetos al percibo de complementos salariales, así como el motivo que los determina en cada puesto.

- Responsable: Dirección y RRHH
- Fecha: Primer semestre 2019
- Indicadores:
Documento que define los complementos salariales variables por puesto realizado y aprobado (si/no).
Documento publicado (si/no).
Sensibilización perciba (alta/media/baja)
Aumento de la motivación (si/no).

ÁREA DE FORMACIÓN

CONSIDERACIONES

En **AFAS**, anualmente recibe formación el 49% de la plantilla. No obstante, se conceden oportunidades de formación a toda la plantilla, dado que se prevén las acciones en un Plan de formación de carácter anual.

El plan de formación recoge las acciones de carácter transversal y las acciones de formación específica por departamentos. Se permite la solicitud de acciones formativas a petición personal. También se permite asistir a las acciones formativas propuesta, con independencia del centro de pertenencia, siempre y cuando estuviera relacionado con su

puesto. El plan de formación, no sigue una metodología de detección de necesidades estandarizada.

En temática de Igualdad, hasta el momento, no se han desarrollado acciones formativas.

La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. Las horas lectivas de cursos contemplados como obligatorios por parte de la empresa serán considerados como jornada efectiva independientemente del horario de realización. En caso de ofertar la entidad cursos de asistencia voluntaria por parte del trabajador/a, o siendo ésta última persona quién proponga la participación en alguna acción formativa, de mutuo acuerdo, las partes fijarán las condiciones de realización y, en su caso, la compensación correspondiente.

Por lo general, se aprecia una menor participación de mujeres en las acciones formativas.

La mayoría de plantilla encuestada, tanto hombres como mujeres, es coincidente en que trabajadoras y trabajadores acceden por igual a la formación ofrecida por la empresa (92% mujeres y 96% hombres).

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
2. Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas.
3. Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios sexistas que favorezca la participación de las mujeres y hombres en aquellas acciones formativas permitan acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representados/as.

MEDIDAS

1. Valorar la necesidad de formar a la totalidad de la plantilla en sensibilización en igualdad. En caso de estimarse su conveniencia, estudiar el método y las herramientas más efectivas de impartirse, teniendo en cuenta, la plataforma que pone a disposición el MSSSI para que la población se sensibilice en la materia <http://www.escuelavirtualigualdad.es/>

- Responsable: Comité de Igualdad
- Fecha: Segundo semestre 2019

- Indicadores:
Necesidad valorada (si/no)
Concreción de metodología (si/no)
Formación realizada (si/no)
Nº personas formadas en igualdad (en tal caso)
Satisfacción percibida (baja/media/alta) (en tal caso)
2. Mantener actualizados los conocimientos del Comité de Igualdad y al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. (Por ejemplo: recibir formación específica, realizar lecturas de noticias y/o estudios relacionadas con la igualdad, informarse sobre buenas prácticas llevadas a cabo en otras entidades de referencia, visitar plataformas especializadas en la temática, etc.)
- Responsable: Comité de Igualdad/ Agente de Igualdad
 - Fecha:2018-2019-2021-2022
 - Indicadores:
Formación realizada (si/no)
Nº personas formadas en igualdad.
Satisfacción percibida (baja/media/alta)
3. Convocar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla.
- Responsable: Agente de Igualdad
 - Fecha:2018 y 2020
 - Indicadores:
Formación realizada (si/no)
Nº personas formadas en igualdad.
Satisfacción percibida (baja/media/alta)
4. Establecer un sistema para que los trabajadores/as en situación de excedencia por guarda legal manifiesten su deseo de incorporarse a formaciones.
- Responsable: RRHH
 - Fecha: A partir de la próxima excedencia.
 - Indicadores:
Información de cursos a personas en situación de excedencia. Mujeres y hombres (si/no).
Nº mujeres y hombres en situación de excedencia que participan en la formación.
5. Estandarizar el proceso de detección de necesidades formativas, facilitando la comunicación de éstas, a la totalidad de la plantilla, mediante la realización una ficha modelo puesta a su disposición, en la cual puedan expresar y/o reflejarse opiniones, que dirijan o ayuden a encaminar a RRHH en la proposición de las acciones formativas. En esta ficha, se especificarán las instrucciones para realizar la entrega, plazos y los contenidos de interés. Además, deberá requerirse el sexo de la persona solicitante, con la finalidad de cubrir las diferentes necesidades que pudieran

suscitarse en hombres y en mujeres.

- Responsable: RRHH
- Fecha: Segundo semestre de 2018
- Indicadores:
 - Ficha modelo realizada (si/no)
 - Ficha modelos publicada (si/no)
 - Participación de la plantilla (baja/media/alta)

ÁREA DE CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

CONSIDERACIONES

En **AFAS**, en los últimos dos años, del total de personas que han promocionado internamente, han sido dos mujeres.

En **AFAS**, el proceso de promoción interno fijado, está basado en la igualdad de oportunidades, ya que su proceso exige la publicidad, transparencia y objetividad de todos sus términos.

Se realiza un escrito desde el Dpto. de RRHH, el cual es publicado y difundido a toda la plantilla.

Se lleva a cabo evaluación por desempeño.

La mayoría de plantilla encuestada, tanto mujeres como hombres, consideran que tienen las mismas posibilidades de promoción (84% mujeres y 96% hombres)

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
2. Revisar los procedimientos e instrumentos de promoción de personal para garantizar la igualdad de trato y oportunidades a fin de garantizar procesos de promoción transparentes y objetivos.
3. Detectar posibles barreras de las trabajadoras para acceder a promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales

MEDIDAS

1. Llevar a cabo un seguimiento donde se recoja información desagregada por sexo de las promociones, motivos de la promoción propuesta y si las trabajadoras y trabajadores propuestos a promoción han aceptado o no, indicando las causas.
 - Responsable: RRHH
 - Fecha: Segundo semestre 2018
 - Indicadores:
Registro realizado desagregado por sexo (si/no).
2. Revisión de las convocatorias en el ámbito de la promoción anteriores, con la finalidad de detectar si los criterios de acceso al puesto fueron determinados con carácter objetivo y tenerlos en cuenta, en el caso de no serlo, para evitarlos en las próximas convocatorias. Se redactará un informe que recoja las conclusiones.
 - Responsable: RRHH
 - Fecha: A partir de la próxima convocatoria
 - Indicadores:
Revisión realizada (si/no).
Informe realizado (si/no).
Correcciones aplicadas (si/no)
3. Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.
 - Responsable: RRHH
 - Fecha: 2018-2019-2020-2021
 - Indicadores:
Actualización de la descripción de puestos realizada (si/no).
Revisión de competencias.

ÁREA DE ORDENACIÓN DE TIEMPOS DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

CONSIDERACIONES

La jornada laboral del 78% de la plantilla total es de 38 horas y 30 minutos (máximo semanal establecido por CC). El porcentaje restante (22%) representa a las personas que se encuentran en situación de reducción de jornada.

Como ya se mencionó, los porcentajes de jornada, en el caso de **AFAS**, afectan de la misma manera en términos porcentuales a hombre que a mujeres.

Las principales causas que han generado que las reducciones de jornadas se hayan solicitado, han sido: reducción de jornadas por causas familiares, adaptación horaria por causas familiares, excedencias y/o situaciones de permiso retribuido.

Del total de mujeres encuestadas un 23% y del total de los hombres encuestados un 21%, los que consideran tener dificultades de conciliación, centrados: problemas con la turnicidad, trabajar en festividad y vacaciones.

Las medidas más votadas y/o deseadas para ambos sexos, como propuestas de mejora en términos de conciliación han sido: recibir información sobre medidas y permisos que ofrece la empresa y la legislación vigente para favorecer la conciliación; promover que hombres hagan uso de las medidas de conciliación; permisos para a padres para acompañamiento a exámenes prenatales); teletrabajo

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
2. Mejorar las medidas de conciliación existentes y fomentar el uso de las mismas para avanzar en corresponsabilidad.
3. Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación.

MEDIDAS

1. Difundir anualmente mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un tríptico/guía/boletín resumen actualizado que promueva la igualdad y corresponsabilidad y los perjuicios que produce en el entorno el que no se produzcan.
 - Responsable: Comité de Igualdad
 - Fecha:2018-2020-2022
 - Indicadores:
Folleto y comunicaciones realizadas (si/no).
2. Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la Ley 3/2007 y las mejoras establecidas en la empresa.

- Responsable: Comité de Igualdad
- Fecha: 2018-2019-2020-2021
- Indicadores:
Folleto y comunicaciones realizadas (si/no).

3. Implantar un buzón de sugerencias, para que la plantilla directamente pueda comunicar sus necesidades y hacer propuestas de mejora.

- Responsable: Dirección y RRHH
- Fecha: 2018
- Indicadores:
Buzón implantado (si/no)
Nº sugerencias recibidas.

4. Cuando una necesidad fuera detectada por su notoria y repetitiva petición en las papeletas recogidas del buzón de sugerencias, o por comunicación directa al personal responsable o Comité de Igualdad, se llevará a cabo un estudio en profundidad, pidiendo opinión a la plantilla en cuestionarios, con la finalidad de poder tomar medidas adaptadas y ajustadas a las necesidades.

- Responsable: Dirección, RRHH y Comité de Igualdad
- Fecha: Desde la primera detección de una necesidad
- Indicadores:
Nº sugerencias recibidas.
Detectada necesidad (si/no)
Cuestionario (si/no). Satisfacción percibida
Nº de acciones correctoras

5. Valorar cómo facilitar el trabajo a turnos (ejemplos: publicación de cuadrantes de turnos con suficiente antelación, establecer posibles cambios entre compañeros/as, etc.) estudiar la metodología más adecuada para desarrollarlas y finalmente poner de manifiesto su viabilidad. En cualquier caso, se deberá publicar informe positivo o negativa otorgando las justificaciones oportunas a los resultados obtenidos.

- Responsable: Dirección, RRHH y Comité de Igualdad
- Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
- Indicadores:
Estudio previo realizado (si/no)
Realizado negociación y acuerdo de las medidas (si/no).
Publicación de conclusiones (si/no)
Nº personas que hacen uso del mismo. Hombres y mujeres (en su caso).
Mejora de la satisfacción y conciliación percibida (baja-media-alta) (en su caso)

6. Flexibilidad de horario de entrada y salida al trabajo, en puestos cuya naturaleza lo permitan

- Responsable: Dirección, RRHH y Comité de Igualdad
- Fecha: 2018-2019
- Indicadores:
Medida adoptada (si/no).
Procedimiento fijado y regulado.
Nº de personas que se acogen a esta medida
Mejora de la satisfacción y conciliación percibida (baja-media-alta)

7. Publicar un calendario laboral donde se plasmen los periodos de menor productividad según actividades/departamentos, para que la plantilla pueda seleccionar y planificar sus vacaciones con mayor facilidad y antelación.

- Responsable: Dirección, RRHH y Comité de Igualdad
- Fecha: Durante la vigencia del Plan de Igualdad
- Indicadores:
Calendario realizado (si/no)
Publicación de calendario (si/no)
Mejora de la satisfacción y conciliación percibida (baja-media-alta)

8. Licencia retribuida a los trabajadores para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, con justificación de su efectiva presencia y siempre que no pueda programarse fuera del horario laboral. Será necesario el preaviso por parte del trabajador con 7 días de antelación.

- Responsable: Dirección y RRHH
- Fecha: 2018-2019
- Indicadores:
Medida adoptada (si/no).
Nº padres trabajadores que se acogen a esta medida.
Mejora de la satisfacción y conciliación percibida (baja-media-alta)

9. Implantar un procedimiento de teletrabajo para las actividades cuya naturaleza lo permitan. Se publicará posteriormente, la metodología que se llevará a cabo, términos, limitaciones personas que podrán acogerse, etc.

- Responsable: Dirección, RRHH y Comité de Igualdad
- Fecha: 2018-2019
- Indicadores:
Medida adoptada (si/no).
Procedimiento fijado y regulado.
Nº de personas que se acogen a esta medida
Mejora de la satisfacción y conciliación percibida (baja-media-alta)

ÁREA DE SALUD LABORAL. PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CONSIDERACIONES

El acoso son conductas constitutivas de una de las discriminaciones laborales más graves que pueden desenvolverse en el entorno laboral y que si se produjeran, no solo incentivaría un mal clima de trabajo, un equipo de trabajo menos efectivo y diverso, y como consecuencia la menor efectividad empresarial, sino que, además, atentaría gravemente sobre los derechos humanos. De aquí, la importancia de implantar medida de sensibilización, prevención y erradicación de manera aislada

En **AFAS**, por el momento, no se ha realizado en la entidad ningún estudio para detectar posibles actuaciones de acoso. Ante la inexistencia de un Protocolo específico de actuación y prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo en **AFAS**, actualmente, se está elaborando dicho documento.

Cuando se le pregunta a la plantilla sobre si sabrían a quién dirigirse en caso de provocarse este tipo de situaciones discriminatorias, la mayoría de la plantilla encuestada, tanto hombres (60%) como mujeres (64%), coinciden en la respuesta, no sabrían a quién dirigirse.

No obstante, la entidad, a través del Plan de Prevención de riesgos laborales, ha realizado un estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral y ha diferenciado los distintos riesgos de hombres y mujeres, así como implantado medidas dirigidas específicamente a mujeres.

Otorgar importancia a la aplicación de la perspectiva de género, es por ello, que la entidad se esté iniciando en su proceso de integración de la igualdad en la cultura organizacional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.
2. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso.
3. Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo

MEDIDAS

1. Diseñar un protocolo de riesgo de embarazo y lactancia natural personalizado a cada situación.
 - Responsable: Técnico/a Prevención
 - Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
 - Indicadores:
Documento diseñado (si/no).
Difusión (si/no). Enumerar canales de difusión.

2. Difundir anualmente mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un tríptico resumen sobre el acoso y sus riesgos, actualizado.
 - Responsable: Comité de Igualdad
 - Fecha: 2018-2019-2020-2021
 - Indicadores:
Campaña de sensibilización (si/no).
Número personas beneficiarias. Hombres y mujeres.

3. Realizar campañas sensibilizadoras en materia preventiva del acoso
 - Responsable: RRHH y Responsable de comunicación
 - Fecha: Primer semestre 2019
 - Indicadores:
Documento diseñado (si/no).
Difusión (si/no). Enumerar canales de difusión.

4. Diseñar y difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.
 - Responsable: Comité de Igualdad.
 - Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
 - Indicadores:
Diseño protocolo (si/no).
Difusión a través de la intranet (si/no).
Nº personas (hombres y mujeres) receptoras del documento.

ÁREA DE COMUNICACIÓN, LENGUAJE Y PUBLICIDAD NO SEXISTA

CONSIDERACIONES

La entidad cuenta con un protocolo de actuación en que respecta a los procedimientos comunicativos internos y externos.

Según las consideraciones de la plantilla, no se utilice un lenguaje sexista para las comunicaciones de la empresa, así lo afirmaba el 83% de las mujeres encuestadas y el 85% de los hombres encuestados. Aun así, existe un desconocimiento general en los términos del uso de perspectiva de género en las comunicaciones, ya que los porcentajes restantes, dudan no saben o dudan sobre este aspecto.

Dado que la entidad está tomando actualmente su primera toma de contacto con la temática de la perspectiva de género, están comprometidos a revisar y mejorar sus publicaciones. La empresa promoverá la igualdad no sólo mediante las acciones de sensibilización e intervención internas, sino que proyectará en la web sus compromisos y avances en la materia, dará visibilidad a la temática en su blog, redes sociales, etc.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Garantizar la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla.
2. Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
3. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.

MEDIDAS

1. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) y externas (web corporativa) para asegurar su neutralidad respecto al género.
 - Responsable: RRHH y Responsable comunicación
 - Fecha: 2018-2019
 - Indicadores:
Nº canales revisados.
Comunicación en términos no sexistas (si/no)
2. Incluir una referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad en la web corporativa.

- Responsable: RRHH y Responsable comunicación
- Fecha: Segundo semestre de 2018
- Indicadores:
Inclusión referencia en la web (si/no).
Medios utilizados

3. Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.

- Responsable: Dirección, RRHH y Responsable comunicación
- Fecha: 2018
- Indicadores:
Edición plan de igualdad. (si/no)
Notas de prensa publicadas. (si/no). Nº
Difusión plan de igualdad en las redes. Nº seguidores.

11 CALENDARIO DE TRABAJO

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO			
OBJETIVOS	ACCIÓNES	FECHAS	RESPONSABLES
<p>Objetivo 1 Garantizar igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.</p>	<p>Formar al equipo de selección (personal responsable de reclutamiento y de selección, así como a las personas que tomen la última decisión sobre la incorporación) en materia de igualdad de oportunidades garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.</p>	<p>2018 - 2019</p>	<p>Agente de Igualdad</p>
<p>Objetivo 2 Realizar procesos de transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.</p>	<p>Protocolo de selección con perspectiva de género. En él se indicarán las personas que participarán en los procesos de reclutamiento, selección e integración, así como los criterios que hay que tener en cuenta para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cuáles no se deben de seguir o aplicar porque pueden dar lugar a desigualdades o discriminaciones directas o indirectas.</p>	<p>Primer semestre 2018</p>	<p>RRHH</p>
<p>Objetivo 3 Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén sub-representados/as.</p>	<p>Diseñar y facilitar al personal de reclutamiento y de selección una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos en los documentos escritos.</p>	<p>Primer semestre 2018</p>	<p>Comité de Igualdad</p>
<p>Objetivo 4 Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que las mujeres no puedan ejercer determinados oficios.</p>	<p>Pre-establecer las directrices de género en el reclutamiento y selección que encomendar a otros agentes, en caso de la externalización de estos procesos.</p>	<p>Primer semestre 2018</p>	<p>RRHH</p>

	<i>Desarrollar una denominación neutra de cada puesto de trabajo (que no contenga ninguna connotación que los marque o predetermine como adecuados o dirigidos a mujeres u hombres exclusivamente).</i>	<i>Segundo semestre 2018</i>	<i>RRHH</i>
	<i>Incluir una pequeña reseña del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</i>	<i>A partir de la publicación de la próxima oferta.</i>	<i>RRHH</i>
	<i>Establecer una acción positiva que en igualdad de condiciones priorice la contratación de del sexo sub-representado para ocupar aquellos puestos de trabajo en los que hay un desequilibrio en el número de mujeres y hombres (electrónica, mecanizado, admin.).</i>	<i>Primer semestre 2018</i>	<i>RRHH</i>
	<i>Firmar convenios de colaboración con centros formativos como institutos y/o universidades del entorno para la captación del talento masculino para el desempeño de actividades feminizadas. (Por ejemplo: realizar convenio con el I.E.S Fco. García Pavón de Tomelloso, dado que integra entre sus actividades, ciclos de formación profesional en temática socio-sanitaria, administrativa, etc.)</i>	<i>2018-2019-2020-2021</i>	<i>RRHH</i>
	<i>Realizar campañas de sensibilización dirigidas a hombres para animarles a prepararse profesionalmente para actividades que actualmente se siguen considerando "feminizadas" y/o de sensibilización en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. (Por ejemplo: publicación de hombres célebres con profesiones consideradas tradicionalmente feminizadas y viceversa, mujeres célebres con profesiones consideradas tradicionalmente masculinizadas)</i>	<i>2019 y 2021</i>	<i>RRHH</i>
	<i>Realizar jornada de puertas abiertas con el alumnado de centros de formación, incentivando la participación futura en actividades del centro de trabajo al sexo sub-representado.</i>	<i>2018-2019-2020-2021</i>	<i>RRHH</i>

	<i>Aplicar la perspectiva de género en el documental interno ya vigente, progresivamente en el tiempo (desagregar datos según sexo, revisión de criterios aplicables a la plantilla con la finalidad de asegurar su carácter objetivo, etc.), así como en los documentos de nueva redacción.</i>	<i>RRHH</i>	<i>2018-2019-2020-2021-2022</i>
--	--	-------------	---------------------------------

ÁREA DE ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO-RETRIBUCIONES			
OBJETIVOS	ACCIÓNES	FECHAS	RESPONSABLES
<p>Objetivo 1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación</p> <p>Objetivo 2 Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor</p>	Seguir manteniendo de forma equilibrada la contratación indefinida de mujeres y hombres.	Tras la aprobación del Plan	Dirección y RRHH
	Llevar un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y reducciones de jornada y motivos por las que se producen para valorar las repercusiones que para las mujeres pueden tener estos contratos (promoción, formación, retribución, etc.)	Segundo semestre 2019	RRHH
	Dar publicidad a la metodología aplicada en la política salarial a la que se acoge la entidad. Se deberán transmitir los criterios o fuentes (por ejemplo: tablas salariales anuales según CC, complementos salariales según CC, etc.) que da lugar al cálculo del salario anual bruto de plantilla de manera que se lleve a cabo una política transparente en materia de retribución.	Primer semestre de 2019	Dirección y RRHH
	Dar publicidad a un informe que recopile los diferentes puestos existentes en la entidad que están sujetos al percibo de complementos salariales, así como el motivo objetivo que los determina en cada puesto	Primer semestre de 2019	Dirección y RRHH

ÁREA DE FORMACIÓN			
OBJETIVOS	ACCIÓNES	FECHAS	RESPONSABLES
<p>Objetivo 1 Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.</p> <p>Objetivo 2 Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas.</p> <p>Objetivo 3 Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios sexistas que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representadas.</p>	<p>Valorar la necesidad de al momento de incorporarse el nuevo personal a la entidad, de imponer una acción formativa de sensibilización en igualdad. En caso de estimarse su conveniencia, estudiar el método y las herramientas más efectivas de impartirse, teniendo en cuenta, la plataforma que pone a disposición el MSSSI para que la población se sensibilice en la materia http://www.escuelavirtualigualdad.es/</p>	Segundo semestre 2019	Comité de Igualdad
	<p>Mantener actualizados los conocimientos del Comité de Igualdad y al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. (Por ejemplo: recibir formación, realizar lecturas sobre noticias y/o estudios relacionadas con la igualdad, buenas prácticas llevadas a cabo en otras entidades de referencia, visitar plataformas especializadas en la temática, etc.)</p>	2018-2019-2020-2021	Agente de Igualdad/ Comité de Igualdad
	<p>Convocar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla.</p>	2018 y 2019	Agente de Igualdad
	<p>Establecer un sistema para que los trabajadores/as en situación de excedencia por guarda legal manifiesten su deseo de incorporarse a formaciones.</p>	A partir de la próxima excedencia	RRHH
	<p>Estandarizar el proceso de detección de necesidades formativas, facilitando la comunicación de éstas, a la totalidad de la plantilla, mediante la realización una ficha modelo puesta a su disposición, en la cual puedan expresar y/o reflejarse opiniones, que dirijan o ayuden a encaminar a RRHH a las acciones formativas. En esta ficha, se especificarán las instrucciones para realizar la entrega, plazos y los contenidos de interés. Además, deberá requerirse el</p>	A partir de la próxima acción formativa	RRHH

	<i>sexo de la persona solicitante, con la finalidad de cubrir las diferentes necesidades que pudieran suscitarse en hombres y en mujeres.</i>		
--	---	--	--

<i>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</i>			
OBJETIVOS	ACCIÓNES	FECHAS	RESPONSABLES
<p style="text-align: center;">Objetivo 1 <i>Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.</i></p> <p style="text-align: center;">Objetivo 2 <i>Revisar los procedimientos e instrumentos de promoción de personal para garantizar la igualdad de trato y oportunidades a fin de garantizar procesos de promoción transparentes y objetivos</i></p> <p style="text-align: center;">Objetivo 3 <i>Detectar posibles barreras de las trabajadoras para acceder a promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales.</i></p>	<i>Llevar a cabo un seguimiento donde se recoja información desagregada por sexo de las promociones, motivos de la promoción propuesta y si las trabajadoras y trabajadores propuestos a promoción han aceptado o no, indicando las causas</i>	<i>A partir de la próxima vacante</i>	<i>RRHH</i>
	<i>Revisión de las convocatorias en el ámbito de la promoción anteriores, con la finalidad de detectar si los criterios de acceso al puesto fueron determinados con carácter objetivo y tenerlos en cuenta, en el caso de no serlo, para evitarlos en las próximas convocatorias. Se redactará un informe que recoja las conclusiones</i>	<i>2018</i>	<i>RRHH</i>
	<i>Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.</i>	<i>2018-2019-2020.-2021</i>	<i>Dirección y RRHH</i>

ÁREA DE ORDENACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO.

OBJETIVOS	ACCIÓNES	FECHAS	RESPONSABLES
<p>Objetivo 1 Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.</p> <p>Objetivo 2 Mejorar las medidas de conciliación existentes y fomentar el uso de las mismas para avanzar en corresponsabilidad.</p> <p>Objetivo 3 Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación.</p>	<i>Difundir anualmente mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un tríptico/guía/boletín resumen actualizado que promueva la igualdad y corresponsabilidad y los perjuicios que produce en el entorno el que no se produzcan.</i>	2018-2019-202-2021	Comité de Igualdad
	<i>Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la Ley 3/2007 y las mejoras establecidas en la empresa.</i>	2018-2019-202-2021	Comité de Igualdad
	<i>Implantar un buzón de sugerencias, para que la plantilla directamente pueda comunicar sus necesidades y hacer propuestas de mejora.</i>	2018	Dirección y RRHH
	<i>Cuando una necesidad fuera detectada por su notoria y repetitiva petición en las papeletas recogidas del buzón de sugerencias, o por comunicación directa al personal responsable o Comité de Igualdad, se llevará a cabo un estudio en profundidad, pidiendo opinión a la plantilla en cuestionarios, con la finalidad de poder tomar medidas adaptadas y ajustadas a las necesidades.</i>	<i>A partir de la detección de una necesidad</i>	Dirección, RRHH y Comité de Igualdad
	<i>Valorar cómo facilitar el trabajo a turnos (ejemplos: publicación de cuadrantes de turnos con suficiente antelación, establecer posibles cambios entre compañeros/as, etc.) estudiar la metodología más adecuada para desarrollarlas y finalmente poner de manifiesto su viabilidad. En cualquier caso, se deberá publicar informe positivo o negativo otorgando las justificaciones oportunas a los resultados obtenidos.</i>	<i>A partir de la aprobación del Plan</i>	Dirección, RRHH y Comité de Igualdad
	<i>Flexibilidad de horario de entrada y salida al trabajo, en cuyos puestos su naturaleza lo permita.</i>	2018-2019	Dirección, RRHH y Comité de Igualdad

	<i>Publicar un calendario laboral donde se plasmen los periodos de menor productividad según actividades/departamentos, para que la plantilla pueda seleccionar y planificar sus vacaciones con mayor facilidad y antelación.</i>	<i>Durante la vigencia del Plan</i>	<i>Dirección, RRHH y Comité de Igualdad</i>
	<i>Licencia retribuida a los trabajadores para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, con justificación de su efectiva presencia y siempre que no pueda programarse fuera del horario laboral. Será necesario el preaviso por parte del trabajador con 7 días de antelación.</i>	<i>2018-2019</i>	<i>Dirección y RRHH</i>
	<i>Implantar un procedimiento de teletrabajo para las actividades cuya naturaleza lo permitan. Se publicará posteriormente, la metodología que se llevará a cabo, términos, limitaciones personas que podrán acogerse, etc. en cuyos puestos su naturaleza lo permita.</i>	<i>2018-2019</i>	<i>Dirección, RRHH y Comité de Igualdad</i>

ÁREA DE SALUD LABORAL. PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVOS	ACCIÓNES	FECHAS	RESPONSABLES
<p>Objetivo 1 Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de la plantilla</p>	<p>Diseñar un protocolo de riesgo de embarazo y lactancia natural personalizado a cada situación.</p>	<p>A partir de la aprobación del Plan</p>	<p>Agente de prevención y RRHH</p>
	<p>Difundir anualmente mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un tríptico resumen sobre el acoso y sus riesgos, actualizado.</p>	<p>2018-2019-2020-2021</p>	<p>Comité de Igualdad</p>
<p>Objetivo 2 Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso.</p>	<p>Realizar campañas sensibilizadoras en materia preventiva del acoso</p>	<p>Primer semestre de 2019</p>	<p>RRHH y Responsable de comunicación</p>
	<p>Diseñar y difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.</p>	<p>A partir de la aprobación del Plan</p>	<p>Comité de Igualdad</p>
<p>Objetivo 3 Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo</p>			

ÁREA DE COMUNICACIÓN, LENGUAJE Y PUBLICIDAD NO SEXISTA			
OBJETIVOS	ACCIÓNES	FECHAS	RESPONSABLES
<p>Objetivo 1 Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla y asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.</p>	<p>Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tabloneros, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) y externas (web corporativa) para asegurar su neutralidad respecto al género.</p>	2018-2019	RRHH y Responsable de comunicación
	<p>Incluir una referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad en la web corporativa.</p>	Segundo semestre de 2018	RRHH y Responsable de comunicación
<p>Objetivo 2 Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres</p> <p>Objetivo 3 Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.</p>	<p>Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.</p>	2018	Dirección, RHH y Responsable de Comunicación

12 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **seguimiento** comprenderá la recolección y el análisis de datos para comprobar que el plan está cumpliendo los objetivos que se han propuesto y si se está respondiendo a las necesidades de la plantilla.

El seguimiento será llevado a cabo por la comisión de igualdad y se realizará cada 6 meses-1 año. Se iniciará con el análisis con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de éstas. Las conclusiones se recogerán en actas de reunión. Se informará sobre las conclusiones obtenidas a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas, implantadas y/o reajustadas.

Al finalizar el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se realizará una **evaluación** que medirá el impacto de cada medida a corto, medio y largo plazo. Además, contribuirá a identificar los ejes estratégicos para el próximo plan, objetivos, líneas de actuación, etc. Con la evaluación final se

El personal implicado en la evaluación final serán los componentes de la comisión de igualdad.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- **Medir el impacto de las actuaciones** mediante un análisis de sus resultados, entendiendo éstos como el efecto o impacto real de un programa en su población destinataria.
- Determinar la **idoneidad de las actuaciones** desarrolladas y facilitar con ello el proceso de toma de decisiones sobre futuras acciones encaminadas a la misma dirección. Para ello se considerará la eficacia (grado de adecuación de los medios a los fines) y la eficiencia (lograr los objetivos con el mínimo coste).
- Visibilizar el grado de **cumplimiento de los objetivos** previstos, a través de la elaboración y posterior utilización de indicadores.

Para completar esta fase, se redactará un informe de evaluación que presente conclusiones agregadas para cada área.

A continuación, se enumeran y describen los métodos y herramientas que van a utilizarse para la evaluación final del plan.

a. Evaluación de resultados.

- Para medir el nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

Área de intervención	Acciones nuevas	Acciones antiguas
Área de acceso al empleo		
Área de condiciones de trabajo - retribuciones		
Área de formación		
Área de clasificación y promoción profesional		
Área de conciliación y ordenación de tiempos de trabajo		
Área de salud laboral		
Área de prevención del acoso		
Área de comunicación, lenguaje y publicidad no sexista		
TOTAL		

Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

ÁREAS DE ACTUACIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
TOTAL			

Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías

CATEGORÍA PROFESIONAL	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
TOTAL			

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.

	GRADO		
OBJETIVOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

- Efectos no previstos del Plan en la empresa.

- Otros

b. Evaluación de proceso

- Grado de sistematización de los procedimientos.

	GRADO DE SISTEMATIZACIÓN		
PROCEDIMIENTOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

- Grado de información y difusión entre la plantilla.

	GRADO DE SISTEMATIZACIÓN		
ACCIONES DE DIFUSIÓN	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

- Grado de adecuación de los recursos humanos.

	GRADO DE ADECUACIÓN		
RECURSOS HUMANOS EMPLEADOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

- Grado de adecuación de los recursos materiales.

	GRADO DE ADECUACIÓN		
RECURSOS MATERIALES EMPLEADOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.

GRADO DE ADECUACIÓN			
HERRAMIENTAS EMPLEADAS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO PERIÓDICO
1.
2.
3.
4.
TOTAL

- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.

INCIDENCIAS Y DIFICULTADES
ACCIÓN 1.
ACCIÓN 2.
ACCIÓN 3.
ACCIÓN 4.
TOTAL

- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha

SOLUCIONES APORTADAS
ACCIÓN 1.
ACCIÓN 2.
ACCIÓN 3.
ACCIÓN 4.
TOTAL

- Otros

c. Evaluación de impacto

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
Aumento porcentaje mujeres SI NO
Indicar %
- Disminución de segregación vertical
Aumento porcentaje mujeres SI NO
Indicar %
- Disminución de segregación horizontal
Aumento porcentaje mujeres en puestos masculinizados SI NO
Indicar %
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
SI NO

- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
SI NO

- Cambios en la cultura de la empresa

SI NO

- Cambios en la imagen de la empresa

SI NO

- Mejora de las condiciones de trabajo

SI NO

- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

SI NO

- Otros

13 RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

Nombre:	Raimundo Alcaide Diez/ M ^a José López Delgado
Cargo:	Director/ Jefa de área
Área:	Dirección/ RRHH

El Plan de Igualdad ha sido aprobado en Tomelloso (Ciudad Real) a 23 de marzo de 2018.

Reunidas por la empresa: Raimundo Alcaide Diez y M^a José López Delgado

Por parte de la plantilla: Oscar Ordoñez Hilario y Teresa Paraíso Espinosa

Se acuerda,

- 1.- La firma del Plan de Igualdad de **AFAS**.
- 2.- Se aprueba en acta.

14 ANEXOS

ANEXO I. ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD Y REGLAMENTO INTERNO

ANEXO III. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva para las Mujeres y Hombres se obliga a todas las empresas y entidades en a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que serán negociadas y, en su caso, acordadas con las y los trabajadores.

El presente documento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de la entidad **Asociación de familiares y amigos de personas con discapacidad (AFAS)**, la representación de la entidad y la plantilla, identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que de forma indirecta se pudieran producir.

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla. Dicho plan fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

AFAS considera la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la entidad, entendiendo el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor transversal en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que el resto de las políticas de la entidad y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

Constitución del Comité Permanente de Igualdad

Las partes acuerdan constituirse en Comité Permanente de Igualdad, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo previsto en la L.O.3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres así como mediador en los conflictos que pudieran surgir durante la elaboración o aplicación de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.

Composición:

El Comité Permanente de Igualdad estará compuesto de forma paritaria por dos (2) representantes de la entidad y dos (2) representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras, como legalmente se establece, o en su defecto, las personas que hayan sido seleccionadas para representar a la plantilla mediante el sistema de elecciones establecido, pudiendo asistir un asesor o asesora por cada componente del Comité Permanente de Igualdad.

En el caso de **AFAS**, se atiende a lo legalmente establecido para la composición de partes, estando compuesta la parte de representación de la plantilla por representantes legales de a misma.

Todos las personas que componen el Comité Permanente de Igualdad se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la Ley orgánica 15/1999.

El comité de pleno consentimiento queda constituido oficialmente por las siguientes personas:

En representación de la entidad:

Nombre	DNI	Cargo
Raimundo Alcaide Díaz	06.216.155Z	Director Económico
M ^a José López Delgado	50.9700.38Z	Recursos Humanos

En representación de la plantilla:

Nombre	DNI	Cargo
Oscar Ordoñez Hilario	06.239.118T	Vocal
Teresa Paraíso Espinosa	06.241.745M	Presidenta

Reuniones: El Comité Permanente de Igualdad se reunirá

- *De manera ordinario con carácter quincenal hasta la aprobación del Plan de Igualdad y tras el cierre, al menos una vez cada 3-6 meses, quedando autoconvocadas las partes de una a otra reunión.*
- *De manera extraordinario, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables.*

De las reuniones celebradas con o sin acuerdo, se levantará acta donde se fijará la posición de las partes.

Los acuerdos del Comité Permanente de Igualdad para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Funciones:

- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación)

- Análisis de los datos facilitados por la entidad (2 años) para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la entidad, en las siguientes áreas de intervención:

- Igualdad de trato y de oportunidades en:

- i. Acceso al empleo
- ii. Condiciones de trabajo
- iii. Promoción profesional y formación
- iv. Ordenación del tiempo de trabajo
- v. Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- vi. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la entidad facilitará al Comité la información desagregada por sexo, que le será requerida y que se definirá por el Comité.

Una vez realizado el diagnóstico, representantes de la entidad y representantes del personal acordarán las medidas que se deban desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a cabo, las personas responsables de hacerlo, así como los indicadores y plazos para su evaluación.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, el Comité Permanente efectuará la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

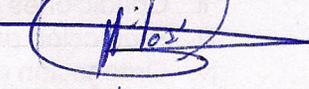
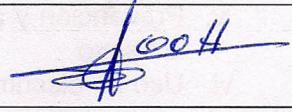
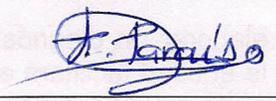
Toda medida y/o acción llevada a cabo negociadamente o resultado de su implantación será comunicada a través de este órgano al resto de personal. Además el comité se compromete a comunicar y animar al resto de personal a informarse y a colaborar en todo el procedimiento establecido con la finalidad de que la igualdad se perciba como un valor transversal perseguido.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera: Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por el Comité Permanente de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todas las personas componentes del Comité.

En Tomelloso, a 8 de noviembre de 2017

Nombre	Firma
Raimundo Alcaide Díaz	
M ^a José López Delgado	
Oscar Ordoñez Hilario	
Teresa Paraíso Espinosa	

DIAGNÓSTICO

Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres



Subvencionado por:



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Con la Colaboración de:



INTRODUCCIÓN

1. DIAGNÓSTICO.....	3
1.1 DATOS GENERALES CORPORATIVOS	3
1.2 OBJETIVO	4
1.3 METODOLOGÍA	4
1.4 ANÁLISIS DE PLANTILLA	8
• <i>Características de la representación legal de trabajadores y trabajadoras</i>	8
• <i>Características de plantilla</i>	9
❖ ACCESO AL EMPLEO. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	10
❖ CONDICIONES DE TRABAJO	19
❖ FORMACION Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	25
❖ ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	30
❖ SALUD LABORAL. PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	36
❖ COMUNICACIÓN, LEGUAJE Y PUBLICIDAD.	38
• <i>Grado de sensibilización de la plantilla con la igualdad de oportunidades</i>	39

1. DIAGNÓSTICO

1.1 DATOS GENERALES CORPORATIVOS

Denominación social:	Asociación de Familiares y Amigos de Personas con Discapacidad (AFAS , en adelante).
Forma jurídica:	Sociedad sin ánimo de lucro
Objeto social:	Contribuir a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan llevar a cabo su proyecto integral de calidad de vida así como a promover su plena inclusión social, mediante la proporción de asistencia social y sanitaria.
Centro de trabajo:	<ul style="list-style-type: none">- Reina Sofía (Tomelloso)- Residencia Joaquín Rodrigo (Alcázar de San Juan)- Residencia CADIG El Pilar (La solana)- CDIAT (Socuéllamos)- CDIAT (Bolaños de Calatrava)
Dirección:	<ul style="list-style-type: none">- C/Lugo, 9, 13700 Tomelloso (Ciudad Real)- C/Sancho Panza, 19, 13600 Alcázar de San Juan (Ciudad Real)- Avenida de la Romería, 48, 12340 La Solana (Ciudad Real).- C/ Pedro Árias, 108, 13630 Socuéllamos (Ciudad Real)- Plaza Pozo de Nieve, s/n 13260 Bolaños de Calatrava(Ciudad Real)
Teléfono:	<ul style="list-style-type: none">- 926 51 21 20 (Tomelloso)- 926 54 69 01 (Alcázar de San Juan)- 926 64 89 80 (La solana)- 926 532 134 (Socuéllamos)- 926 87 11 67 (Bolaños de Calatrava)
E-mail:	<ul style="list-style-type: none">- atalcazar@afas-tomelloso.com- attomelloso@afas-tomelloso.com- atsocuellamos@afas-tomelloso.com- atbolaños@afas-tomelloso.com- infoafas@afas.tomelloso.com- cobolaños@afas-tomelloso.com- nredondo@afas-tomelloso.com- alopez@afas-tomelloso.com- mjlopez@afas-tomelloso.com- ncabello@afas-tomelloso.com
Página web:	https://www.AFAS-tomelloso.com

1.2 OBJETIVO

El objetivo del diagnóstico es recopilar información suficiente y pertinente sobre el personal que compone la plantilla de **AFAS**, y sobre las políticas laborales que promueven esta entidad, para que, tras su análisis, se pongan de manifiesto las principales debilidades respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de corregir esta situación mediante la fijación de objetivos generales y metas del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la empresa.

1.3 METODOLOGÍA

La realización del Diagnóstico de situación, que pone de manifiesto el grado de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **AFAS**, ha combinado distintos tipos de fuentes metodológicas: recopilación de documental interno de la empresa (estudios de clima laboral, planes de formación, objetivos de calidad y materiales publicados por la entidad en la página web, etc.), recopilación de documental interno de plantilla (nóminas, datos estadísticos de plantilla, etc.) entrevistas con el personal encargado de la gestión de los RRHH, cuestionarios emitidos a la plantilla(*) y entrevistas con el Comité de empresa constituido.

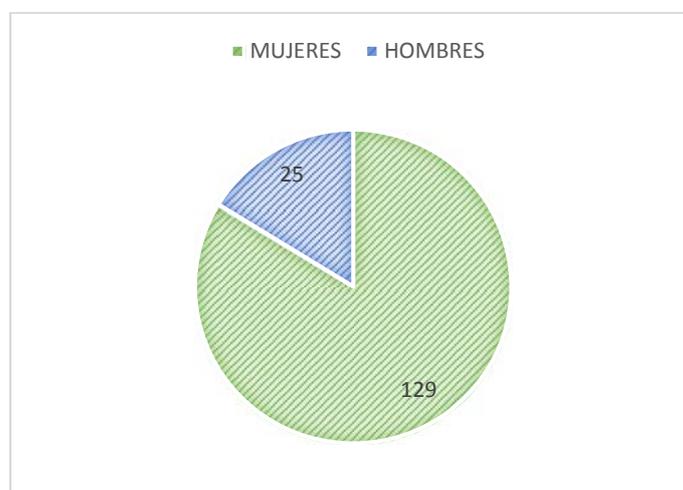
(*) **PERFIL DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS:**

La muestra analizada ha sido de un 74% del total de la plantilla; atendiendo al total de mujeres en plantilla, han respondido el 72% y atendiendo al total de hombres, el 86%. Por tanto, la muestra analizada, se considera suficientemente representativa para llevar a cabo su análisis.

Sobre el total de personas en plantilla, es decir, 208 personas, han respondido 154 personas, es decir, la muestra es de un **74% de representatividad**.

De total de personas encuestadas, han respondido a la encuesta 129 mujeres (83%) y 25 hombres (16%).

Gráfica 1: Número personas encuestadas según sexo.



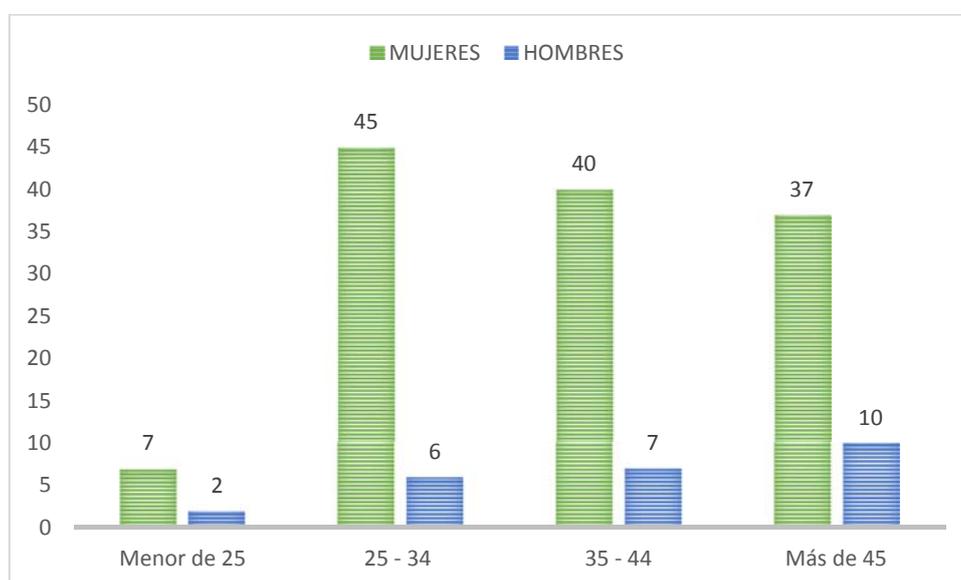
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

Por otra parte, con respecto a las mujeres encuestadas, la mayoría cuentan con **edades** comprendidas entre los 25 y 34 años, concretamente un 35%; también ha respondido un porcentaje importante de mujeres con edades comprendidas entre los 35 y los 44 años, concretamente un 31%; con más de 45 años, un 29%; y una minoría de 5% cuentan con una edad menor de 25 años.

Con respecto a los hombres encuestados, la mayoría, cuentan con más de 45 años, concretamente un 40%; también ha respondido un porcentaje representativo de hombres con edades comprendidas entre 35 y 44 años y 25 y 34 años (28% y 24% respectivamente); y una minoría de un 8% cuentan con una edad menor de 25 años.

Se han obtenido respuestas de mujeres y hombres en plantilla comprendidas en todos los rangos de edad analizados.

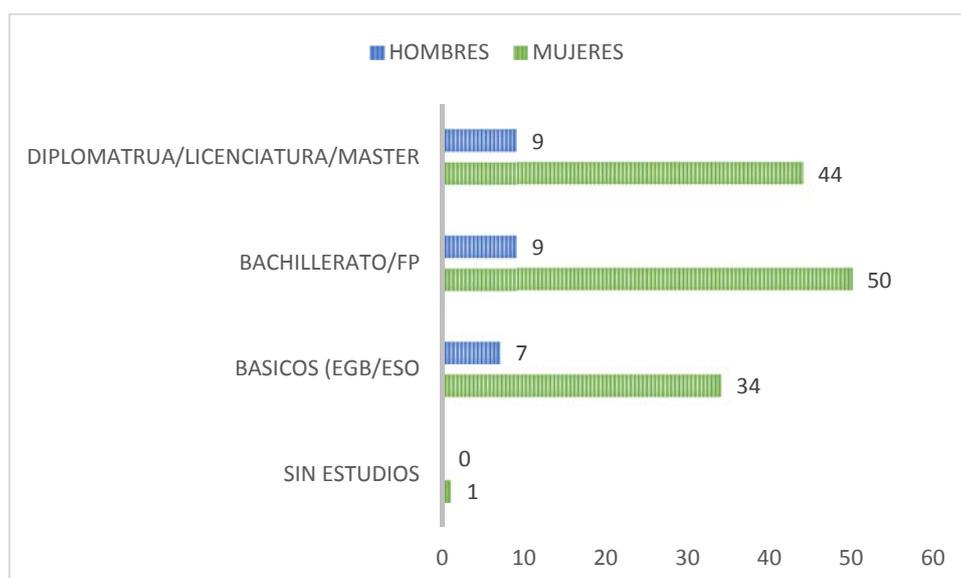
Gráfica 2: Edad de las personas encuestadas según sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

El **nivel de estudios** tanto en el caso de mujeres como de hombres que han respondido, es alto. Un 73% de las mujeres y un 72% de los hombres tienen estudios de bachillerato o superiores (Licenciatura, Diplomatura o Máster). No obstante, el resto de los porcentajes que conforman la minoría, también se encuadran en el nivel de estudios básicos o sin estudios, es decir, se han obtenido respuestas de mujeres y hombres en plantilla que comprenden todos los niveles formativos.

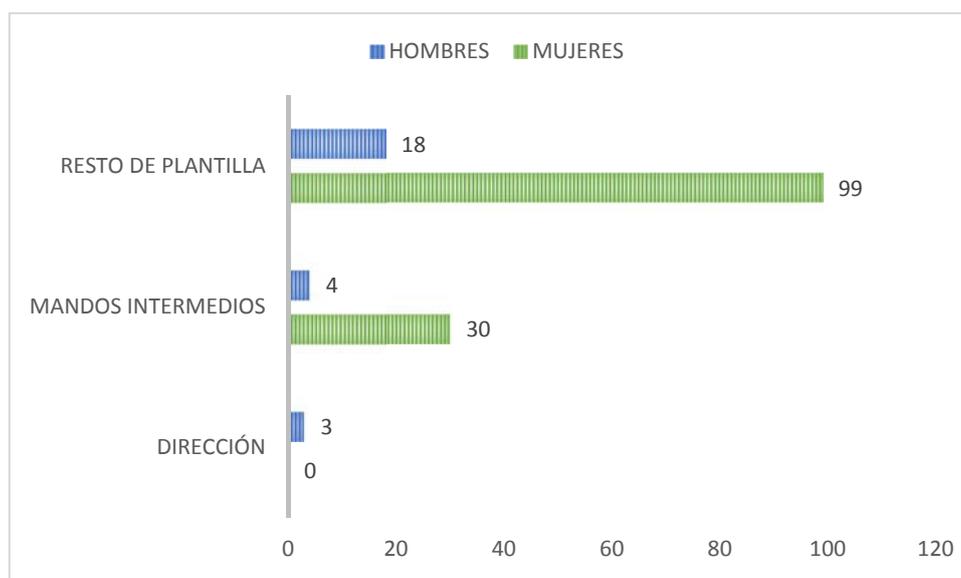
Gráfica 3: Nivel de estudios de las personas encuestadas según sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

Además, el personal encuestado se sitúa en los siguientes **niveles jerárquicos**:

Gráfica 4: Nivel jerárquico de las personas encuestadas según sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

Como podemos ver, del total de hombres encuestados, un 12% son **directivos**. No hay mujeres directivas en la entidad.

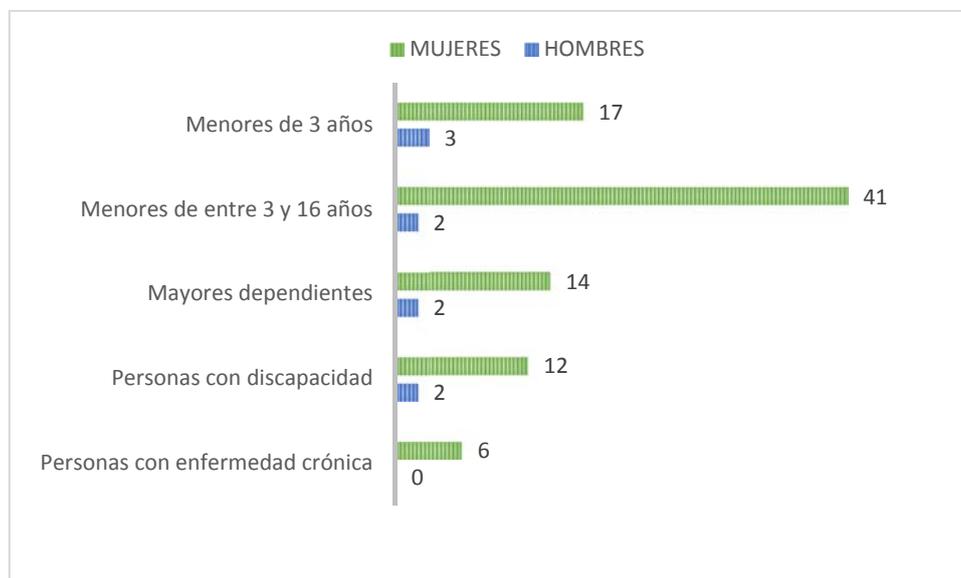
Un 16% del total de hombres encuestados son **mandos intermedios** (responsables, encargados, directores de departamento, etc.) frente a un 25% de mujeres.

El **resto de plantilla** encuestada se compone de un 77% de mujeres y 23% de hombres.

Se han obtenido respuestas de mujeres y hombres en plantilla comprendidas en todos los niveles jerárquicos analizados.

Por último, cabe destacar que la mayoría, tanto de hombres (55%), como de mujeres (64%) que han respondido a la encuesta, tienen **personas dependientes a cargo**.

Gráfica 5: Número de personas dependientes a cargo según sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

Del total de **hombres** que han contestado la encuesta un 33% tienen hijos/as **menores de 3 años** y un 22% tienen hijos/as de **entre 3 y 16 años**.

Del total de **mujeres**, un 18% tienen hijos/as **menores de 3 años**; un 46% tienen hijos/as de **entre 3 y 16 años**;

El 13% de mujeres y el 22% de hombres tienen a su cuidado **personas con algún tipo de discapacidad** y el 6% de mujeres **personas con algún tipo de enfermedad crónica**.

En conclusión, la muestra analizada comprende a plantilla de la entidad, de manera representativa en los aspectos de: sexos, las diferentes edades que se dan, estudios que poseen, pertenencia a los diferentes niveles jerárquicos y situaciones familiares.

Tanto la heterogeneidad de la muestra analizada como la combinación de herramientas metodológicas de carácter cuantitativo y cualitativo, nos permite abarcar distintas visiones de la realidad.

Es preciso tener en cuenta que se ha realizado el análisis con fecha de enero de 2018.

Asimismo, hay que tener en cuenta que la plantilla de la empresa se rige por el [XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad](#)

1.4 ANÁLISIS DE PLANTILLA

➤ Características de la representación legal de trabajadores y trabajadoras

Es de importante, comentar que la entidad está provista de Representación Legal de la Plantilla (RLT). A continuación, se muestra un resumen informativo sobre su composición.

Centro de trabajo Reina Sofía (Tomelloso), provisto por un Comité de Empresa. Su plantilla actual a diciembre de 2017 es de 113 personas en plantilla.

Tabla 1: Representación Legal de la Plantilla

Representante	M/H	Sindicato
M ^a Teresa Paraíso Espinosa	M	UGT
Óscar Ordóñez Hilario	H	UGT
M ^a Josefa Menchén Parra	M	UGT
Juan Carretero Huertas	H	CCOO
M ^a Pilar Cobo Mora	M	CCOO
Mercedes Pardo Valverde	M	CCOO
M ^a Julia Gonzalez Pedroche	M	CCOO
Alicia Ponce Benito	M	UGT

Centro de trabajo Residencia Joaquín Rodrigo (Alcázar de San Juan), provisto por Delegados de Personal. Su plantilla actual a diciembre de 2017 es de 45 personas en plantilla.

Tabla 2: Representación Legal de la Plantilla

Representante	M/H	Sindicato
M ^a Prado Álvarez Sánchez de León	M	CCOO

Centro de trabajo CADIG El Pilar (La solana), provisto por Delegados de Personal. Su plantilla actual a diciembre de 2017 es de 38 personas en plantilla.

Tabla 3: Representación Legal de la Plantilla

Representante	M/H	Sindicato
Luis Manuel del Hierro Raboso	H	CCOO
María José Díaz de los Bernardos	M	CCOO
Alicia Rodríguez Sánchez	M	CCOO

El resto de centros de trabajo, no están previstos por representación Legal de la Plantilla, dado que ninguno supera las 10 personas en plantilla.

Tabla 4: Sindicatos con representación

Sindicatos	%
UGT	33
CCOO	67

La representación legal de la plantilla está compuesta por un 75% de mujeres y un 25% de hombres, de los cuales, un hombre y una mujer han pasado a formar parte del Comité de Igualdad.

Podemos ver como en esta entidad, cuyo objeto social se encuentra feminizado, hace partícipe al colectivo de los hombres en las elecciones, pues se presentan candidaturas de hombres y, con ello, se consigue una representación paritaria.

➤ Características de plantilla

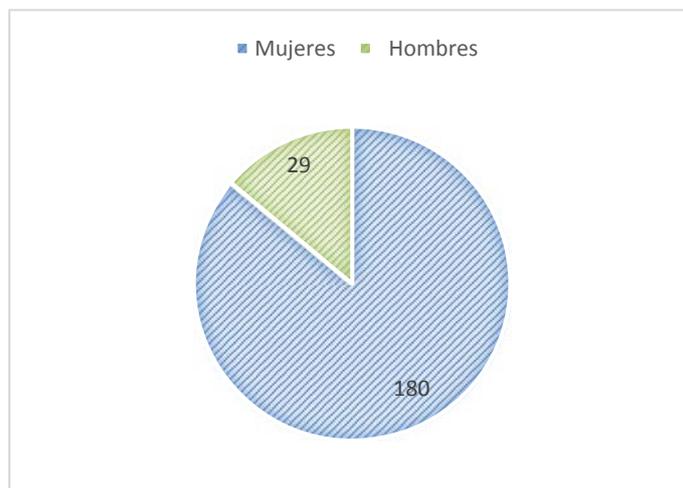
A continuación, se analizan los datos de plantilla de la entidad, en relación a las siguientes áreas temáticas y que irán apareciendo según el siguiente orden indicado:

- ❖ ACCESO AL EMPLEO. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- ❖ CONDICIONES DE TRABAJO
- ❖ FORMACION Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
- ❖ ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR
- ❖ SALUD LABORAL. PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.
- ❖ COMUNICACIÓN, LEGUAJE Y PUBLICIDAD.

❖ ACCESO AL EMPLEO. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Con datos del mes de enero de 2018 el **total de plantilla** de la entidad es de 179 mujeres (86%) y 29 hombres (14%), sumando un total de 208 personas en plantilla.

Gráfica 6: Distribución de la plantilla según sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH

Se puede apreciar como **AFAS**, que es una entidad que tiene como seña de identidad trabajar para mejorar las condiciones de vida del colectivo de personas con discapacidad y sus familias, mediante la proporción de asistencia social y sanitaria (sector de actividad feminizado), por tanto, contando con una plantilla compuesta mayoritariamente por mujeres.

Atendiendo **al total de contratos fijos** que perduran a enero de 2018, un 84 % pertenecen a mujeres y un 17 % pertenecen a hombres.

Gráfica 7: Distribución de mujeres y hombres con contratos fijos



Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH

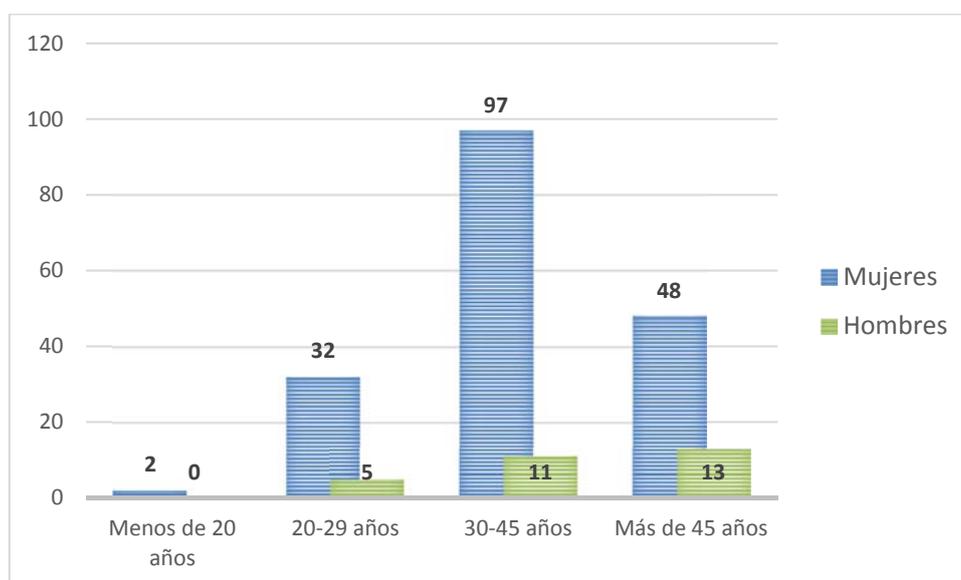
Atendiendo **al total de mujeres en plantilla con contratos fijos y al total de hombres en plantilla con contrato fijo**, tanto la mayoría de mujeres (74%) como la

mayoría de hombres (90%), estarían dentro de esta modalidad contractual, primando por tanto en la entidad, la contratación indefinida. Aunque, más adelante, en el apartado de condiciones de trabajo, este dato se analizará en mayor profundidad.

En relación a la **distribución de la plantilla según las edades**, se sigue una tendencia similar de reparto de hombres y mujeres (atendiendo a sus respectivos totales), entre los diferentes rangos analizados (de 20-29 años, de 30 a 45 años y más de 45 años). En los rangos donde existe mayor representación de mujeres, también la existe de hombres; al igual que ocurre en los rangos donde existe menor representación de mujeres, también la existe en los casos de los hombres. Únicamente el rango de edad de menos de 20 años, queda representado por una minoría de plantilla de mujeres (1%).

Cabe puntualizar, que en el rango entre los 30-44 años se integran la mayoría de mujeres atendiendo a su respectivo total (54%), mientras que los hombres presentan su mayoría atendiendo a su respectivo total (45%) en el rango de más de 45 años.

Gráfica 8: Distribución de mujeres y hombres según la edad



Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH

Para poner de manifiesto la situación organizativa de la entidad, se presenta a continuación, un **organigrama** que integra a toda la plantilla (hombres y mujeres), distribuyéndola por **centros de trabajo y departamentos y posteriormente** (en tabla aparte) **por nivel jerárquico**:

Tabla 5: Organigrama desglosado por centros de trabajo, departamentos y sexo de las personas que lo integran

CENTRO	DEPARTAMENTO	M	H	TOTAL	TOTAL
TOMELLOSO	OFICINAS	1	0	1	113
	SERVICIO ALOJAMIENTO	66	8	73	
	CENTRO OCUPACIONAL	6	7	12	
	CENTRO DE DÍA	12	2	14	
	CENTRO DE ATENCIÓN TEMPRANA	11	0	11	
ALCAZAR DE SAN JUAN	SERVICIO ALOJAMIENTO	19	3	20	45
	CENTRO DE DÍA F.KAHLO	8	2	10	
	CENTRO OCUPACIONAL F.KAHLO	7	0	7	
	CENTRO DE ATENCIÓN TEMPRANA	5	1	6	
LA SOLANA	OFICINAS	1	0	1	38
	SERVICIO ALOJAMIENTO	33	4	37	
BOLAÑOS	CENTRO OCUPACIONAL	1	1	2	8
	CENTRO DE ATENCIÓN TEMPRANA	5	1	6	
SOCUELLAMOS	CENTRO DE ATENCIÓN TEMPRANA	4	0	4	4
TOTAL		179	29	208	208

Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH

Tabla 6: Organigrama desglosado por niveles jerárquicos y sexo de las personas que los integran.

	DIRECCIÓN	ORGANOS INTERMEDIOS	RESTO PLANTILLA
Nº HOMBRES	3	1	25
Nº MUJERES	0	13	166

Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH

En el organigrama, basándonos en la tabla 5, podemos apreciar, la segregación horizontal general existente.

En el sector en el que se integra **AFAS**, está compuesto mayoritariamente por actividades tradicionalmente consideradas feminizadas, por tanto, en coherencia con esta lógica, la plantilla que las desarrollarán, también estará mayoritariamente compuesta por mujeres.

No obstante, cabe mencionar que, aunque exista una minoría de hombres, no se agrupan en un único departamento, sino que se reparten por todos los existentes. Únicamente, no tienen representación en ninguno de los centros, en el departamento de oficinas. En algún centro, puede apreciarse, que algún departamento no cuenta con hombres, sin embargo, si compramos esta situación con la que se produce en otro centro hermano, no persiste (ejemplo: en el centro de Alcázar de San Juan en el Departamento de la actividad ocupacional no existen hombres en plantilla, sin embargo, en el centro de Tomelloso en este mismo departamento sí existen y casi en igual nº que de mujeres)

De aquí puede deducirse, que **AFAS** concede igualdad de oportunidades a hombres y a mujeres para acceder a las diferentes actividades que promueven, siendo el factor cultural, quién determina la existencia de un mayor interés de mujeres para desarrollar las actividades de la entidad.

Cuando se lleve a cabo el análisis por categorías, se identificarán los puestos existentes en la organización y el nº de mujeres y hombres que los desempeñan. Esta perspectiva permite visualizar la existencia o no de la segregación horizontal por funciones, ya que anteriormente sólo se hace mención a la segregación horizontal por centros y departamentos.

En el organigrama, basándonos en la tabla 6, podemos apreciar, la no existencia de segregación vertical.

Aunque únicamente sean hombres lo que componen la Dirección, la mayoría absoluta de personas a las que se les encomienda la responsabilidad de mando, son mujeres. Esta situación es la lógica si atendemos a que la mayoría de sus actividades se encuentran, como recordamos anteriormente feminizadas, y por tanto, si es mayor el número de mujeres en plantilla, mayor será el número de mujeres con responsabilidad.

Además, cabe mencionar, que la elección de la alta dirección, se llevó a cabo mediante convocatoria pública, bajo criterios objetivos, pero en el momento de su publicidad (años 80 y 90, principalmente), no hubo intereses por parte de mujeres a cubrir mencionados mandos. Los puestos directivos actualmente siguen cubiertos por las mismas personas, no presentan rotación y no se producen nuevas vacantes a tales cargos.

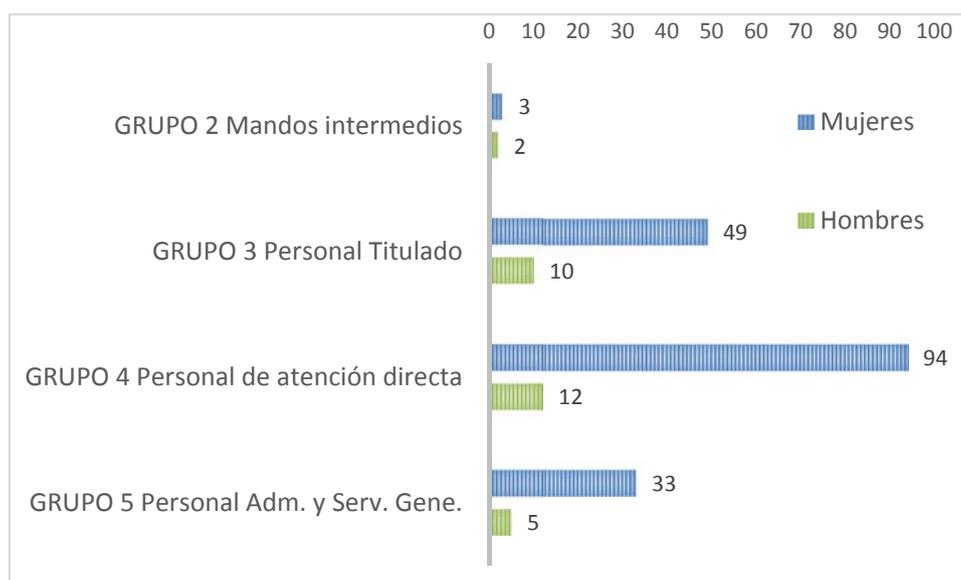
Esto indica que entidad no promueve actuaciones de promoción sexistas, en el que, aun siendo un sector de actividad feminizado, las mujeres deban enfrentarse al famoso “techo de cristal”

Para continuar, se analiza d **la clasificación profesional** de la plantilla, con la finalidad de descubrir en qué grupos profesionales y categorías existe presencia de mujeres y hombres.

Según el [XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad](#), concretamente en el Anexo 4 y 5, se establecen las clasificaciones de personal y sus definiciones. La clasificación se efectúa en **grupos profesionales** (en función del puesto desempeñado), estableciéndose a su vez, dentro de estos grupos, una clasificación por **categorías** (en función de las competencias profesionales más adecuadas y evidenciadas que constatan el mejor desempeño del puesto de trabajo). Es decir, todo/a trabajador/a estará adscrito/a a un determinado grupo profesional y categoría. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Concretamente en **AFAS**, la distribución de mujeres y hombres en los diversos **grupos profesionales**, quedaría reflejado de la siguiente manera:

Gráfico 9: Distribución de hombres y mujeres por Grupos profesionales



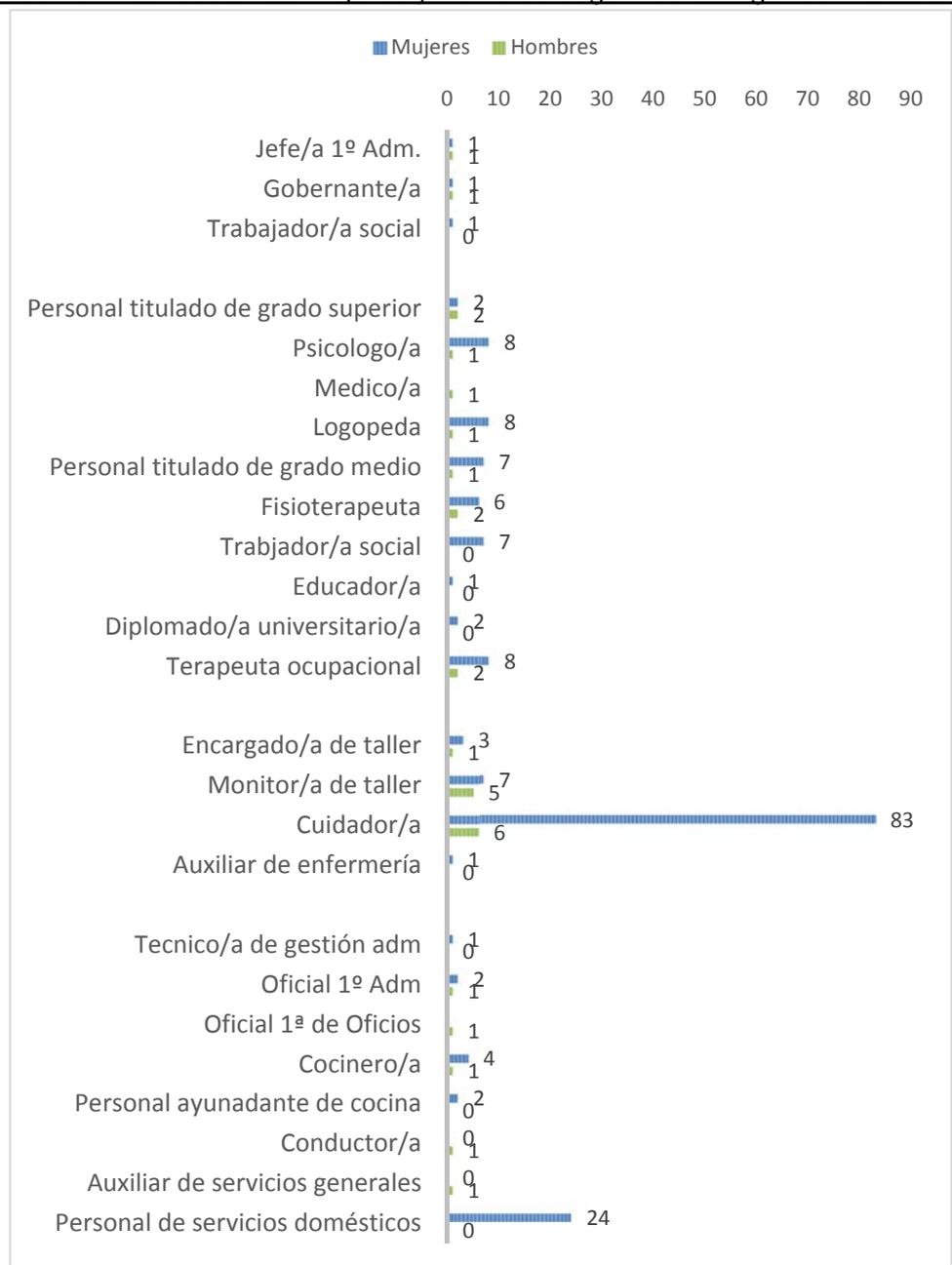
Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH

Cabe mencionar, que cada grupo profesional, por categoría, lleva asociado un salario anual base, de tal forma, que los salarios de referencia más altos, pertenecen a las categorías de los grupos que numéricamente se encuentran los primeros (Grupo 2 y 3).

Según este análisis pudiera concluirse, que la situación que se da por grupos profesionales en hombres y mujeres si atendemos a sus respectivos totales, es similar.

Sin embargo, se deberá analizar, dentro de cada grupo profesional, cuáles son las **categorías** en las que tienen presencia los hombres y las mujeres, para saber si realmente, existe esta situación de equilibrio y no se produjeran discriminaciones, tales como reservar dentro de cada grupo, las categorías inferiores únicamente a las mujeres o a los hombres y, por tanto, el inferior salario.

Gráfica 10: Distribución de mujeres y hombres según las Categorías Profesionales



Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH

En el gráfico 10, aparecen las categorías en las que se integra la plantilla, ordenadas siguiendo la jerarquía de los grupos profesionales anteriormente enunciados (gráfico 9), es decir, se muestran las categorías que van asociadas a sus respectivos grupos profesionales siguiendo el orden del Grupo 2 al Grupo 5.

Analizando esta gráfica, se puede apreciar que, aunque exista presencia de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales y generalmente en la mayoría de categorías de los diferentes grupos, existen salvedades, que ponen de manifiesto la segregación horizontal por funciones existentes en la entidad.

¹ En referencia la gráfica 10, a modo de aclaración, cabe mencionar, que en la categoría de trabajador/a social, ha quedado integrado el personal técnico de integración social.

Así, los puestos donde no se da representación de mujeres, son los únicos que pueden considerarse en mayor grado masculinizados atendiendo a los cánones de nuestra cultura: Médico/a, Oficial 1º de oficios, Conductor/a, Auxiliar de servicios generales; Y los puestos donde no se da representación de hombres, son los que pueden considerarse en mayor grado feminizados atendiendo a nuestra cultura: trabajador/a social, Educador/a, Auxiliar de enfermería, Técnico/a de gestión administrativa, Personal ayudante de cocina y Personal de servicios domésticos, actividades asociadas principalmente con el rol de madre cuidadora.

Aunque, por otra parte, existen puestos que pueden tener consideración de feminizados atendiendo a los patrones que impone nuestra cultura, donde sí existe representación de hombres: Cuidador/a, Cocinero/a, Oficial 1ª Adm. Esta situación, pone de manifiesto, que como bien se indicó en párrafos anteriores, la existencia de una fuerte barrera cultural que genera el mayor interés por diferentes puestos a hombres y a mujeres, a su vez, generando la sub-representación en determinados puestos en la Asociación, aun concediéndose internamente políticas de acceso de empleo en igualdad de oportunidades a ambos sexos.

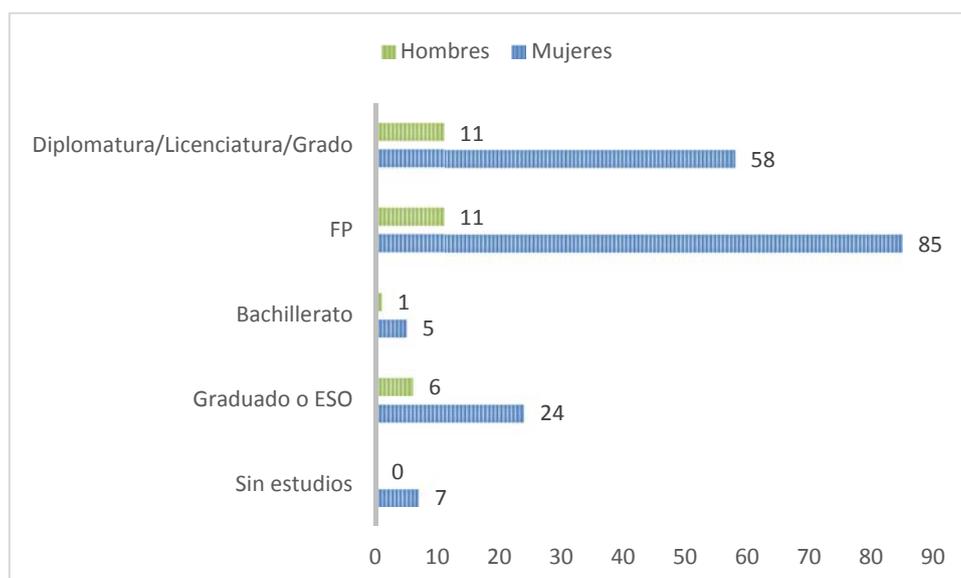
También se debe tener en cuenta, que la contratación de la plantilla es estable y presenta una gran antigüedad, por tanto, la rotación de puestos es muy puntual. Cuando se publicaron las vacantes para cubrir los puestos, hace 10, 15 años, no existía el mismo grado de sensibilización con respecto a la igualdad de oportunidades y las actividades estaban en mayor grado sesgadas. Esta situación, por tanto, de alguna manera, es la que sigue subsistiendo en la actualidad. No obstante, a medida que se han ido produciendo bajas, jubilaciones, excedencias, sustituciones, siempre que se han recibido candidaturas del género sub-representado, no han existido barreras en la incorporación.

Cabe hacer mención, que las conclusiones obtenidas de la plantilla en este análisis, se ha llevado a cabo a enero de 2018, pero si atendemos a años anteriores, puestos que a fecha actual se encuentran feminizados, han estado equiparados.

Por otra parte, cabe mencionar, que existe una ligera tendencia a agruparse los hombres en categorías con mayor salario asociado que las mujeres, si atendemos al total de hombres y mujeres en plantilla, aunque, en este caso, además de la variable cultural mencionada (preferencia de hombres a ocupar puestos con clasificación categórica superior) influye la variable, de ser únicamente hombres los directivos de la entidad.

Además, si contrastamos este hecho con el criterio de la **titulación**, tiene coherencia:

Gráfico 11: Distribución de hombres y mujeres según titulación



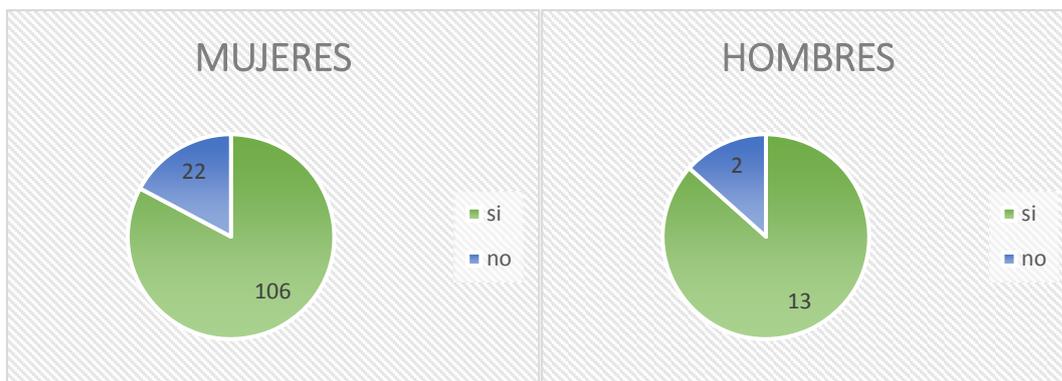
Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH

Tanto la mayor parte de mujeres como de hombres tienen estudios superiores, concretamente licenciaturas (32% mujeres y 38% hombres atendiendo a sus respectivos totales) y Ciclos formativos (47% mujeres y 38% hombres atendiendo a sus respectivos totales). Y mayoritariamente son mujeres, las que también tienen una presencia representativa en el rango de Bachillerato, ESO o sin estudios, ya que en la entidad existen puestos que no exigen titulación feminizados, siendo el principal, personal de servicio doméstico. Esto sería una razón, del por qué la mayor tendencia de los hombres a agruparse en categorías superiores.

Por último, en referencia al área de acceso al empleo, cabe mencionar, que, por lo general, del total de respuestas emitidas por hombres y mujeres encuestados/as, **la mayoría coincide en que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en los procesos de selección de personal (83% respuestas mujeres y 87% respuestas hombres).**La mayoría de respuestas de mujeres (75%) y de hombres (86%) creen que tienen las mismas posibilidades de acceso porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales, con independencia del sexo. Sumado a las respuestas un 8% de mujeres que creen sí tienen las mismas posibilidades, porque la selección se realiza con pruebas objetivas, formarían la mayoría de plantilla en conformidad con el sí.

Del total de respuestas emitidas por hombres y mujeres encuestados/as, **la minoría opina que no existen mismas posibilidades de acceso a procesos de selección (17% mujeres y 13% hombres),** principalmente señalan dos causas: consideran que no, porque hay puestos tradicionalmente desempeñados por mujeres y otros por hombres (13% de mujeres y 13% de hombres). Opinan que hombres y mujeres no tienen las mismas posibilidades de acceso a la empresas porque las responsabilidades familiares juegan en contra de las mujeres (4% de mujeres).

Gráfico 12 y 13: Opinión de mujeres y hombres encuestadas/os sobre la igualdad de acceso al empleo en procesos de selección de personal.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

❖ CONDICIONES DE TRABAJO

En relación a los **tipos de contrato** realizados a la plantilla, al desagregar esta información por sexo, se observa que la mayor parte de la plantilla tiene un **contrato indefinido** (74% de mujeres y 94% hombres, sobre el total de mujeres y hombres respectivamente). Los contratos **indefinidos celebrados a tiempo completo** engloban al 58% de las mujeres mencionadas y al 76% de los hombres mencionadas, siendo el 16% restante de las mujeres y el 14% restante de los hombres **indefinidas/os a tiempo parcial**.

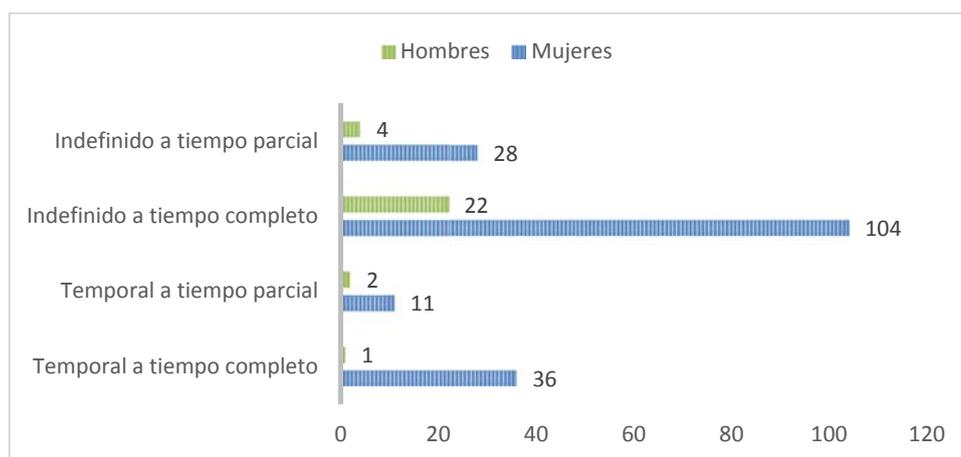
En coherencia con los datos anteriores, la minoría de plantilla tiene un **contrato temporal** (26% de mujeres y 10% hombres, sobre el total de mujeres y hombres respectivamente). Los contratos **temporales celebrados a tiempo completo** engloban al 20% de las mujeres mencionadas y al 3% de los hombres mencionadas, siendo el 6% restante de las mujeres y el 7% restante de los hombres, **temporales a tiempo parcial**.

Es de tener en cuenta, que a pesar de que la entidad es una asociación sin ánimo de lucro, cuya actividad se sustenta económicamente con menor grado de seguridad que la empresa privada, opta por la contratación estable y duradera.

También puede apreciarse como las condiciones de temporalidad recaen mayoritariamente sobre mujeres, debido a que su número en plantilla es mucho mayor que con respecto a los hombres, y además son ellas las que se relacionan con las actividades cuya naturaleza está sujeta a la temporalidad o a la productividad del momento.

La parcialidad afecta de manera similar tanto a mujeres como a hombres si atendemos a sus respectivos totales. La situación de parcialidad va asociada a causas de necesidades productivas, puestos cuya actividad es necesaria con puntualidad.

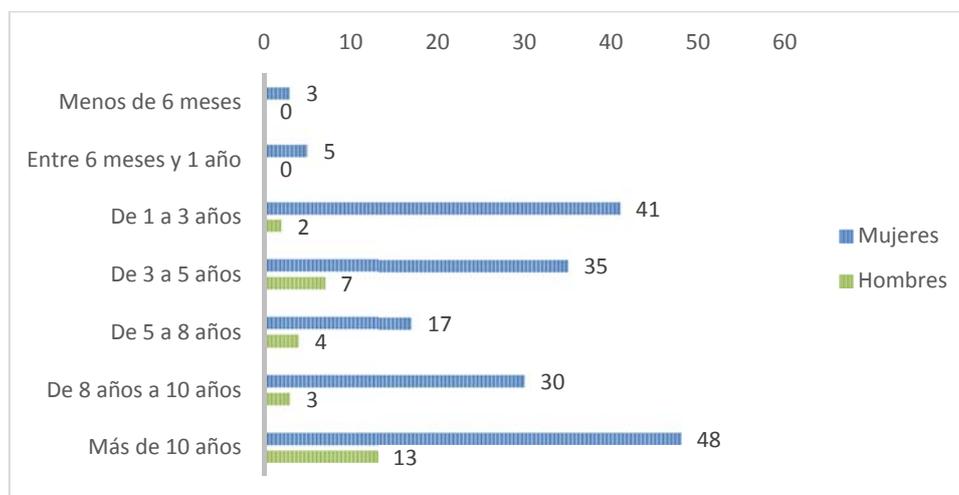
Gráfica 14: Distribución de mujeres y hombres según tipos de contratos



Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH

En relación a la **antigüedad**, a continuación, se analiza con detenimiento, dado que es el criterio que suele dar sentido a los complementos salariales con mayor influencia sobre el salario anual bruto a percibir por la plantilla.

Gráfica 15: Distribución de mujeres y hombres según antigüedad



Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH

Si desagregamos este dato por sexos, nos encontramos, que tanto los hombres (45%) como las mujeres (27%), atendiendo a sus respectivos totales, mayoritariamente se encuentran representados en el rango de más de 10 años de antigüedad.

En todos los rangos de antigüedad existe una tendencia similar de reparto de hombres y mujeres si atendemos a sus respectivas totalidades, salvo en los rangos de menos de 6 meses y de 6 meses a 1 año, en los cuales únicamente existe presencia de mujeres. Esto indica que las incorporaciones más recientes han ido dirigidas a mujeres, lógico, si lo analizamos desde la perspectiva de que las actividades de **AFAS** se encuentran feminizadas mayoritariamente y las últimas incorporaciones han sido para desempeñar el trabajo de cuidador/a, una de las actividades más sesgadas debido a la influencia cultural.

El hecho de la existencia de un reparto similar en los diferentes rangos de antigüedad, atendiendo a los respectivos totales de hombres y mujeres, genera que ambos sexos tengan las mismas posibilidades de acceso a cobrar complementos regulados bajo el criterio de la antigüedad.

En cuanto al **sistema de retribución**, cabe mencionar que **AFAS** se rige únicamente por lo regulado en el CC de aplicación, de tal forma que el salario anual bruto de las personas en plantilla, está calculado atendiendo al salario base que se fije anualmente para cada categoría, más los complementos y pluses salariales a los que se tengan derecho (atendiendo a las circunstancias de cada persona) que en este documento de referencia estén regulados.

Respecto a los complementos salariales, cabe mencionar una circunstancia especial, que puede dar como resultado que dos personas en las mismas circunstancias actuales de puesto y funciones a desempeñar, pero con diferente antigüedad, cobren cuantías no relacionadas o no equiparables:

En el anterior CC concretamente *XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*, quedaba regulado el derecho a percibir (en

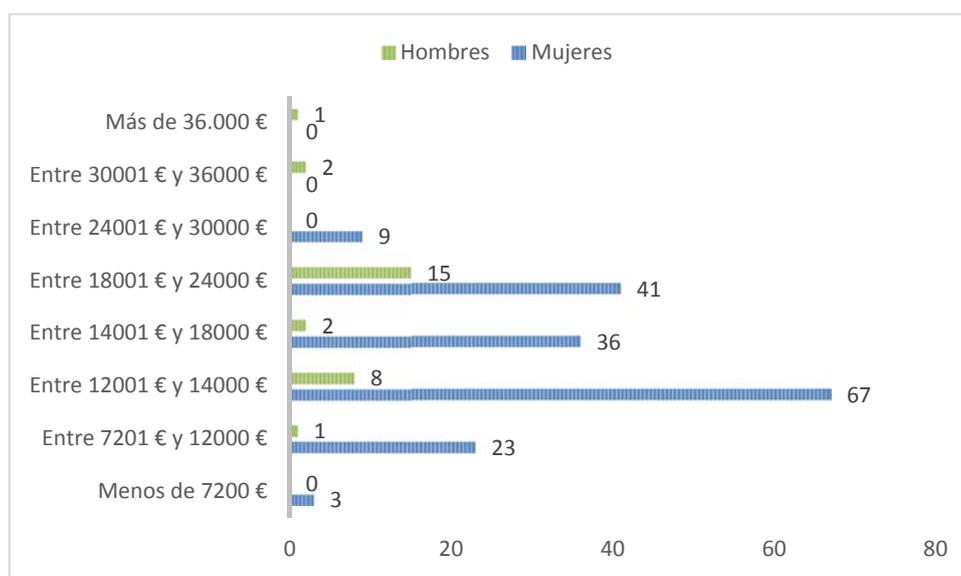
las condiciones que dicho documento contuviese) el complemento por antigüedad. Con la entrada en vigor del actual, concretamente XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (suscrito en 2012), se regula en su artículo 9.4: *Como consecuencia de la supresión de los complementos de antigüedad y de mejora de la calidad regulados en el XIII convenio, se reconoce a los trabajadores que los vinieran percibiendo o que tuvieran derecho a percibirlos bajo la vigencia del citado XIII convenio, a título personal, un complemento personal específico equivalente al importe que estuvieran cobrando*. Por otro lado, se regula en su artículo 35.1: *Quedan suprimidos los complementos salariales de antigüedad y de mejora de la calidad que venían regulados en el XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, de modo que a partir del 1 de julio de 2012 ya no se devengarán dichos complementos*.

Continuando con el análisis, los **complementos y/o pluses salariales** que quedan regulados en el CC de aplicación, son:

- Complemento de desarrollo profesional: los trabajadores y trabajadoras que hayan superado positivamente la evaluación regulada en el artículo 88 del mismo convenio, tendrán derecho a percibir el complemento de desarrollo profesional regulado en el citado artículo. La cuantía de dicho complemento se establece en el 3,7 % del salario base anual de cada trabajador para los supuestos en los que el proceso de evaluación se realice cada tres años. Si el proceso de evaluación se realiza en periodos inferiores, el porcentaje aplicable será proporcional. (CC. XIV art.36)
- Complemento de nocturnidad: el personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un complemento mensual de nocturnidad, establecido en el 25% del salario base de su categoría (CC. XIV art.37)
- Complemento de trabajo por días festivos: la cantidad a percibir por el trabajador o la trabajadora en concepto de complemento de festividad se calculará multiplicando el número de horas mensuales efectivamente trabajadas en jornada festiva por 3,50 €. (CC. XIV art.38)
- Complemento de dirección: dirigido: los trabajadores y trabajadoras a los que la empresa les encomiende funciones de dirección dentro del centro podrán percibir el complemento de dirección en la cantidad de 206 € en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año (CC. XIV art.39)
- Horas extraordinarias: la compensación por descanso o la retribución de horas extraordinarias, si el trabajador o trabajadora optase por dicha modalidad, será la que se pacte en el seno de la empre; a falta de acuerdo se abonarán al valor de 1,25 de la hora ordinaria (CC. XIV art.43).
- Pagas extra: se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base de convenio (CC. XIV art.44).
- Desplazamientos, dietas y vigilancia (CC. XIV art.45).

Una vez clarificadas las variables salariales, se procede a analizar **la media de los salarios brutos anuales** sobre el total de hombres y sobre el total de mujeres y se desprende lo siguiente:

Gráfica 16: Salario anual bruto de hombres y mujeres en plantilla



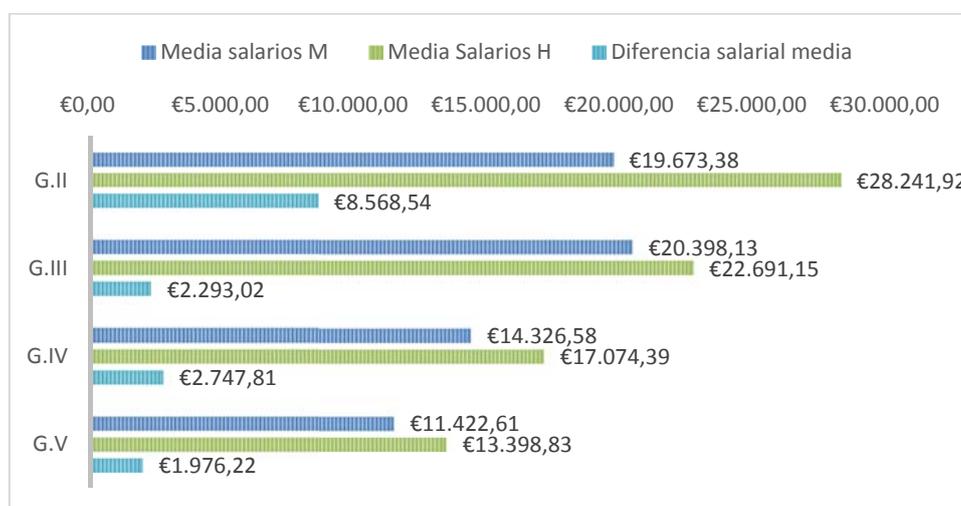
Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH

De forma general, se aprecia una tendencia a agruparse hombres en rangos salariales superiores, con respecto a las mujeres cuya presencia mayoritaria se aprecia en los inferiores. Así el pico máximo de mujeres (37% atendiendo a su respectivo total) se encuentra en el rango de entre los 12.0001 y 14000€ mientras que, en el caso de los hombres, su pico máximo (52% atendiendo a su respectivo total) se encuentra en el rango entre los 18.0001 y 24000 €.

En este caso, puede influir, la gran variedad de puestos existentes en la entidad y por tanto de competencias y condiciones salariales asociadas diferenciadas.

Si este análisis los realizáramos de una perspectiva más concreta, es decir **la media de los salarios brutos anuales sobre el total de hombres y sobre el total de mujeres, en atención a los grupos profesionales**, y la diferencia salarial obtenida, se desprende lo siguiente:

Gráfica 17: Salario anual bruto de hombres y mujeres en plantilla



Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH

Los hombres en todos los grupos, presentan una media salarial mayor que las mujeres.

En cuanto a la situación del **Grupo II**: se aprecia la existencia de una diferencia salarial de 8.568,54€. Las principales causas que generan la diferencia son: por un lado, la mayor antigüedad de los hombres con respecto a las mujeres; y, por otro lado, que dentro de este grupo se encuentran integrados hombres directivos.

En cuanto a la situación del **Grupo III**: se aprecia la existencia de una diferencia salarial de 2.293,02 €. La principal causa que genera la diferencia es que dentro de este grupo se encuentran integrados hombres directivos.

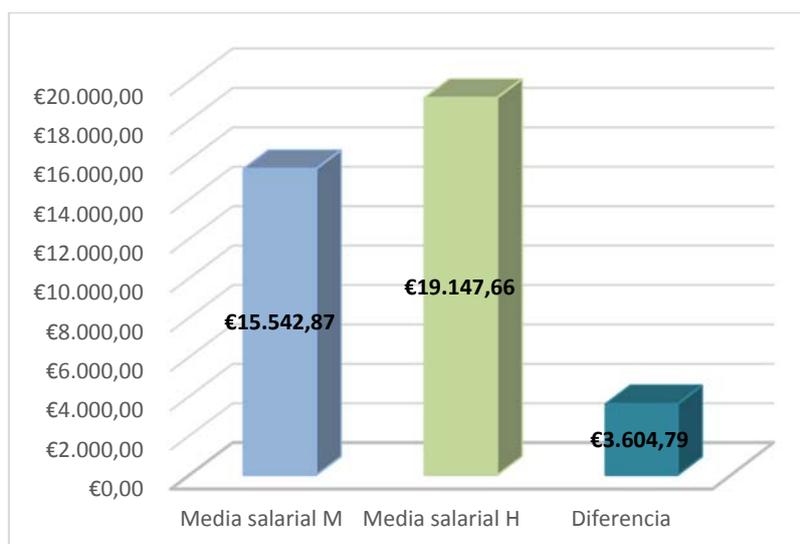
Cabe mencionar, como ya quedó enunciado anteriormente, que, por Convenio Colectivo, el personal de la alta dirección tiene reconocido, un complemento salarial, incidiendo en la diferencia salarial obtenida en los casos del Grupo II y III.

En cuanto a la situación del **Grupo IV**: se aprecia la existencia de una diferencia salarial de 2.747,81 €. Las principales causas que generan la diferencia son: por un lado, que dentro de este grupo se encuentran integradas las mujeres que al momento se encuentran de baja por motivos de maternidad y enfermedad, cuyo coste empresarial, figura más reducido; y, por otro lado, es que dentro de este grupo se encuentran integradas las mujeres que mayor estacionalidad presentan: cuidadoras.

En cuanto a la situación del **Grupo V**: se aprecia la existencia de una diferencia salarial de 1.976,22 €. La principal causa que genera la diferencia es que dentro de este grupo se encuentran integradas las mujeres que desempeñan funciones de servicio doméstico y limpieza, cuyas categorías se sitúan jerárquicamente en la parte baja de los Convenio Colectivos, debido a la menor cualificación que se exige para desempeñar este tipo de puestos.

Por todas las circunstancias mencionadas, la diferencia salarial global media entre hombres y mujeres es de casi 3.604,79 € anuales brutos.

Gráfico 18: Diferencia salarial bruta anual entre hombres y mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH

Podemos concluir, por tanto, teniendo en cuenta los resultados del análisis, que la diferencia salarial es causa directa de la segregación horizontal y a consecuencia de ser hombres los cargos de mayor autoridad (aunque no se considere que exista segregación vertical, porque existen personas de mando hombres como mujeres).

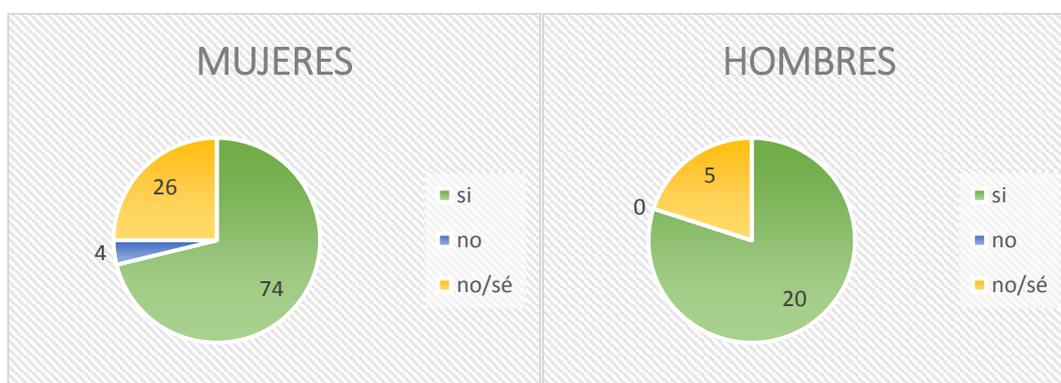
Otra variable que ha incidido sobre la descompensación de la media salarial de hombres y mujeres, ha sido el propio Convenio Colectivo. **AFAS** es consciente, que el Convenio Colectivo al que se acogen, presenta desfase y desactualización, dado que su última aprobación se produjo en 2012 y, además, empeorando los derechos regulados en el anterior Convenio: suprimió complementos como el de antigüedad, paga por antigüedad de 12 años, empeoró el complemento por festividad, etc.

Por último, en referencia a la temática o área salarial, cabe mencionar, que a la pregunta “**¿Considera que en esta empresa cobran igual hombres y mujeres por trabajos de igual valor?**” **La mayoría de hombres (80%) y de mujeres (71%) creen que sí**, porque la empresa tiene en cuenta las capacidades profesionales, independientemente del sexo.

Algunas mujeres (25%) y hombres (20%) afirman no saberlo, puesto que **no hay transparencia salarial**.

Una minoría de mujeres (4%), creen que no cobran igual, porque por lo general, son ellas las peores valoradas (2%) o que, aun así, se aplican medidas correctoras para corregir o reducir las desigualdades salariales (2% restante).

Gráfico 19 y 20: Opinión de mujeres y hombres encuestadas/os sobre la igualdad en condiciones salariales



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

❖ FORMACION Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

→FORMACIÓN

La formación impartida durante 2017 en **AFAS**, ha sido cursado por un **49% de la totalidad de la plantilla** a enero de 2018, concretamente por un 40% del total de mujeres en plantilla y por un 9% del total de los hombres en plantilla; el **51% restante de personas en plantilla no han recibido formación**.

Centrándonos únicamente en las personas que han recibido formación, los porcentajes quedarían representados de la siguiente manera: un 46% de mujeres (respecto del total de mujeres en plantilla) y un 62% de hombres (respecto del total de hombres en plantilla), se han formado durante 2017.

Gráfico 21: Número de mujeres y hombres que reciben formación en 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH

A continuación, se analizan los **cursos de formación** que recibieron o se encuentran cursándolos actualmente, las trabajadoras y los trabajadores de alta a enero de 2018. Se desagregan en la tabla siguiente, según el centro de trabajo donde se ha propuesto la acción formativa, la denominación del curso y las personas que lo han recibido.

Tabla 7: Asistentes mujeres y hombres a cursos de formación impartidos en 2017, desagregados por centros de trabajo y sexos.

CENTRO DE TRABAJO	DENOMINACIÓN CURSOS	M	H	TOTAL
Tomelloso Alcázar La Solana Bolaños	Mejorando las comunicaciones en Atención Temprana I y II (24 h-2017)	4	0	4
Tomelloso Alcáza	Modelo de Calidad de Vida en instituciones para personas con discapacidad intelectual (20 h - 2017)	16	3	19
Tomelloso Alcázar La Solana Bolaños Socuéllamos	Comunicación Eficaz: Mejorando nuestras relaciones interpersonales	8	5	13
Tomelloso La Solana	Cómo prestar apoyos cuidadosamente a personas mayores con discapacidad intelectual (12 h - 2017)	2	0	2
Tomelloso Alcázar La Solana	Contratación y Extinción del Contrato (15 h)	5	3	8
Tomelloso	DESA (8 h - 2017)	11	3	14
Alcázar	Emergencias y Primeros Auxilios (4 h)	16	2	18
La solana	Higiene postural en centros asistenciales, manipulación de cargas (3 h - 2017)	16	2	18
TOTAL		78	18	96
Alcázar	El rechazo a alimentarse y la selectividad alimentaria en el niño	1	0	1
Socuellamos	Alteraciones torsionales / rotacionales	1	0	1
Tome	trastornos alimentación en el recién nacido lactancia y 1ª infancia	2	0	2
Alcázar	Intervención logopédica en fisuras labiopalatinas	1	0	1
TOTAL		5	0	5
TOTAL GLOBAL		83	18	101

Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH

Podemos ver como la tabla contiene dos divisiones: por un lado, la primera división recoge la formación transversal y/o específica ligada a competencias necesarias para el desempeño de los puestos de trabajo, propuestas en función de las necesidades detectadas; y, por otro lado, la segunda división recoge la formación específica ligada a competencias necesarias para el desempeño de los puestos de trabajo, pero en este caso, concedida a petición personal.

Una vez explicada la metodología de la tabla anterior, prosiguiendo con el análisis, cabe mencionar, que se proyectan acciones formativas para la totalidad de plantilla anualmente y, por tanto, no se considera que existan dificultades de acceso a la formación ni discriminaciones en este sentido.

También se aprecia como hay cursos a los que asisten en su totalidad mujeres. Esto va asociado a la segregación horizontal presente en la empresa.

Por último, también hacer mención, que **AFAS**, una vez la acción formativa se haya considerado necesaria en mayor grado en un determinado centro de trabajo, concede a toda la plantilla la posibilidad de asistir, con independencia del centro de pertenencia, siempre y cuando guarde relación la acción formativa con las capacidades profesionales del puesto que desempeñen las personas interesadas.

Por el momento, no se han impartido cursos de formación sobre Igualdad.

Si analizamos las **políticas estratégicas de formación que se llevan a cabo en AFAS**, mencionar que la entidad está provista por un Plan de Formación, que se actualiza con carácter anual, cuyo contenido regula, los datos expuestos en párrafos anteriores. Sin embargo, su metodología para detectar las necesidades no está definida y está basada en las relaciones de cercanía.

La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. Las horas lectivas de cursos contemplados como obligatorios por parte de la empresa serán considerados como jornada efectiva independientemente del horario de realización. En caso de ofertar la entidad cursos de asistencia voluntaria por parte del trabajador/a, o siendo ésta última persona quién proponga la participación en alguna acción formativa, de mutuo acuerdo, las partes fijarán las condiciones de realización y, en su caso, la compensación correspondiente.

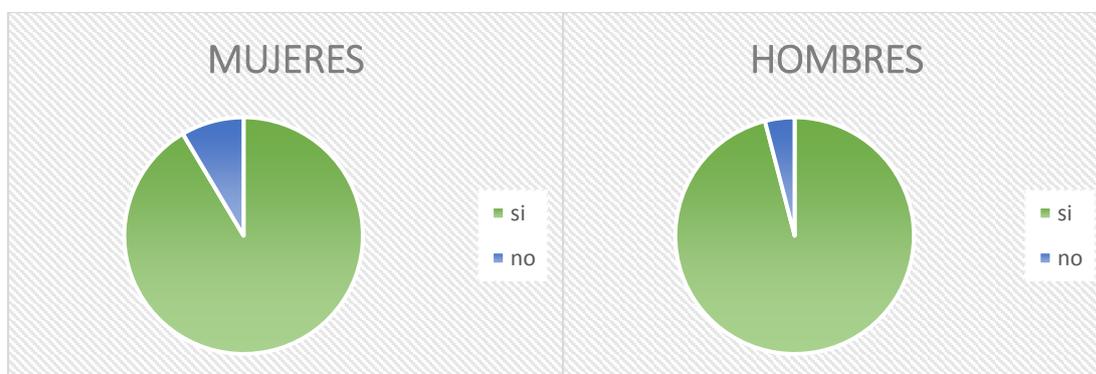
AFAS, en sinergia con lo regulado en el CC de aplicación en su artículo 63, concede a los procesos formativos y por ende de promoción una gran relevancia. Concretamente, en el artículo mencionado, se plasma que *las empresas deberán dar preferencia a su competencia de organizar, planificar y decidir la formación más adecuada a cada puesto de trabajo, así como facilitar a toda la plantilla su participación.* Además, en este mismo artículo, se menciona que, *si se conceden posibilidades de formación objetivas, finalmente generará la adquisición de nuevas competencias de la plantilla que, a su vez, incentiven la promoción interna y finalmente la motivación del personal.*

En referencia a la temática o área de formación, cabe mencionar, que, por lo general, del total de respuestas emitidas por hombres y mujeres encuestados/as, **la mayoría son coincidentes en que trabajadoras y trabajadores acceden por igual a la formación ofrecida por la empresa (92% mujeres y 96% hombres).** Un 63% de las respuestas de mujeres, han sido que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceder a la formación ofrecida por la empresa, porque se interesa por que todo el personal se forme y un 29% de respuestas de mujeres, porque la empresa atiende a todas las peticiones. Un 76% de las respuestas de los hombres, han sido que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceder a la formación ofrecida por la empresa, porque se interesa porque que todo el personal se forme y un 20% porque la empresa atiende a todas las peticiones.

Del total de respuestas emitidas, **la minoría opina que trabajadores y trabajadoras no acceden por igual a la formación ofrecida por la empresa (9% mujeres y 4% hombres).** Un 1% de respuestas de mujeres y un 4% de hombres, coinciden en que no tienen las mismas posibilidades, porque la empresa oferta más formación relacionada con puestos donde hay mayor presencia de mujeres.

El 8% de las mujeres creen que el hecho de no tener las mismas positivities de formación se debe a que la formación se realiza fuera del horario laboral.

Gráfico 22 y 23: Opinión de mujeres y hombres encuestadas/os sobre la igualdad en el acceso a la formación



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

→ PROMOCIÓN PROFESIONAL

En **AFAS**, en los últimos dos años, del total de personas que han **promocionado** internamente, han sido dos mujeres.

En **AFAS**, el proceso de promoción interno fijado está basado en la igualdad de oportunidades, ya que su proceso exige la publicidad, transparencia y objetividad de todos sus términos.

Se realiza un escrito desde el Dpto. de RRHH, el cual es publicado y difundido a toda la plantilla, y contiene:

- Descripción de la vacante
- Competencias profesionales objetivas necesarias
- Instrucciones de procedimiento de presentación
- Instrucciones de procedimiento de resolución
- Plazos límites de los procedimientos anteriores
- Términos de la publicación de la resolución final.

Los motivos que han generado que se produzca el proceso de promoción interna: en uno de los casos, ha ido ligado a la creación de un nuevo puesto de trabajo; en el otro caso, por necesidades del servicio, se ha realizado un cambio de categoría con aumento de salario.

Además, realizan evaluación de desempeño, de cara a conocer los progresos de la plantilla.

Por tanto, las **políticas estratégicas de promoción que se llevan a cabo en AFAS**, en relación a la metodología y criterios que se utilizan en el área de RRHH, podemos concluir que no tienen una orientación discriminatoria.

Por último, en referencia al área o temática de promoción profesional, cabe mencionar, que, por lo general, del total de respuestas emitidas por las personas encuestadas, se

desprende, que tanto mujeres como hombres, consideran **mayoritariamente** que tienen las **mismas posibilidades de promoción (84% mujeres y 96% hombres)**. La mayoría de respuestas de hombres y mujeres, coinciden en que sí tienen las mismas posibilidades de promoción porque la empresa tiene en cuenta las capacidades profesionales, independientemente del sexo (73% mujeres y 72% hombres) y porque se motiva tanto a las mujeres como a los hombres (10% mujeres y 24% hombres).

Del total de respuestas emitidas por hombres y mujeres encuestado/as, la **mayoría** de hombres y mujeres consideran que **sí se dan las mismas posibilidades de promoción (84% mujeres y 96% hombres)**. La causa principal que motiva esta situación, tanto para hombres como para mujeres, es que tienen en cuenta las capacidades profesionales, independientemente del sexo (73% mujeres y 72% de hombres); el resto ha considerado que sí se dan las mismas posibilidades porque se motiva tanto a las mujeres como a los hombres (10% mujeres y 24% de hombres).

La **minoría** de hombres y mujeres consideran que **no se dan las mismas posibilidades de promoción (16% mujeres y 4% hombres)**. La causa principal que motiva esta situación, tanto para hombres como para mujeres es que se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad (15% mujeres y 4% hombres) o porque las mujeres parecen tener menos interés (2% de mujeres).

Grafico 24 y 25: Opinión de mujeres y hombres encuestadas/os sobre la igualdad en las posibilidades de promoción



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

❖ ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

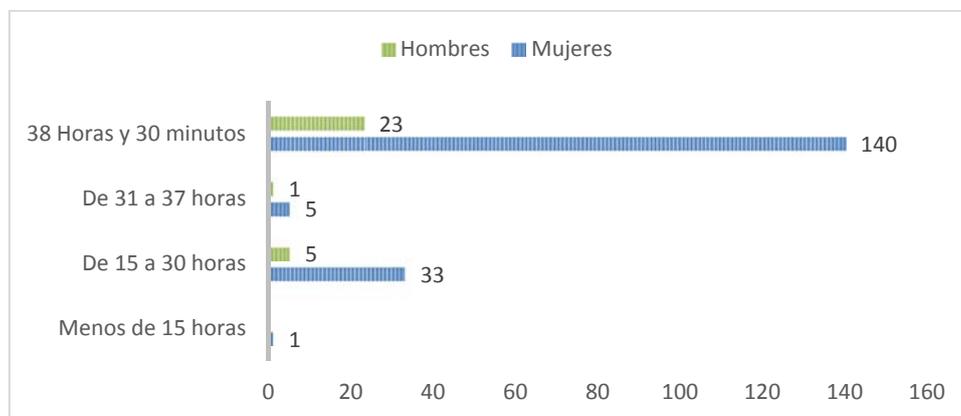
Los **derechos de conciliación** de la vida personal, laboral y familiar vienen recogidos en el capítulo V del CC de aplicación (del art.51 al 62). Se establecen las ausencias justificadas, permisos no retribuidos, permisos retribuidos, excedencias, reducciones de jornadas y las licencias no retribuidas.

Si realizamos un análisis de la **distribución de jornada de la plantilla**, puede apreciarse como:

La jornada laboral del 78% de la plantilla total es de 38 horas y 30 minutos (máximo semanal establecido por CC). Desagregando este dato por sexo, la jornada del 78% del total de mujeres y el 79% del total de los hombres es de 38 horas y 30 minutos. El porcentaje no integrado sobre el total de plantilla (22%) representa a las personas que se encuentran en situación de reducción de jornada. Desagregado este dato por sexo, el 22% del total de mujeres y el 21% del total de hombres se encuentran en alguna de estas circunstancias mencionadas.

Las principales causas que han generado que las reducciones de jornadas se hayan solicitado, han sido: reducción de jornadas por causas familiares, adaptación horaria por causas familiares, excedencias y/o situaciones de permiso retribuido.

Gráfico 26: Distribución de mujeres y hombres según tipo de jornada



Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH

En conclusión, puede apreciarse como la solicitud de la reducción de la jornada asociada a cualquier tipo de motivo, no afectaría de ninguna manera a la situación profesional dentro de la compañía, ni de hombres ni de mujeres.

Las personas que podrán disfrutar de las medidas anteriormente mencionadas son la totalidad de la plantilla, sin exclusión de ningún departamento.

En la empresa, **generalmente son las mujeres las que utilizan más las medidas de conciliación y hacen más uso de los permisos disponibles**, ya que en AFAS, la mayoría de personas en plantilla son mujeres, por tratarse de un sector de actividad feminizado, pero no se debe olvidar la influencia del factor cultural, el cual asocia como mayores responsables de atender la esfera doméstica y familiar a las mujeres.

Además, la entidad es consciente, que el Convenio Colectivo al que se acogen, presenta desfase y desactualización, dado que su última aprobación se produjo en 2012 y, además, empeorando los derechos regulados en el anterior Convenio: suprime los días de asuntos propios, no regula permisos tan esenciales como el de asistir al médico, etc. Finalmente, numerosos derechos, que debieran entenderse como esenciales, han sido ofrecidos como mejora del Convenio por la entidad, como el caso del permiso mencionado.

En relación a la temática o área de conciliación, la plantilla ha opinado **sobre su dificultad de conciliación**, siendo únicamente del total de mujeres encuestadas un 23% y del total de los hombres encuestados un 21%, los que consideran tener dificultad.

El porcentaje de mujeres, ha especificado textualmente, que la dificultad o dificultades encontradas han sido principalmente por las siguientes circunstancias:

- *"Conciliación de horario de atención a hijos por larga jornada de trabajo".*
- *"Horarios flexibles";'*
- *"Jornada partida";*
- *"No considero que tenga ajustadas las funciones dentro del puesto".*
- *"Dificultad para poder atender responsabilidades familiares debido a los turnos rotativos, es difícil llevar una rutina familiar".*
- *"En caso de enfermar mi familia, no la puedo atender"*
- *"Horario, vacaciones, días de asuntos propios y conciliación (trabajo / hijos)"*
- *"Horario".*
- *"Aún no me ha hecho falta conciliar".*
- *"Los turnos son muy variables'."*
- *"El trabajar en una semana requiere responsabilidad fuera del horario habitual."*
- *"Los turnos de 12 horas hacen difícil esa conciliación, los cuadrantes se publican en poco tiempo"*
- *"Conciliación familiar los fines de semana".*
- *"Horario partido (distancia-domicilio)*
- *"Trabajar fines de semana y festivos".*
- *"Recientemente me ha modificado el horario, pero por una reducción de jornada. Sin esta reducción seguiría trabajando 3 fines de semana por mes".*
- *"Muchos días seguidos en el trabajo en el periodo vacacional. Falta personal, no teniendo casi descansos"*
- *"La compatibilización de horarios".*
- *"Al no poder disponer de días libres o de vacaciones y se contrata a dos personas por lo que no hay descansos."*
- *"Al no poder disponer de días libres o de vacaciones cuando es festividad'."*
- *"En escasas ocasiones los turnos especialmente agobian y no llegas a tiempo a tiempo a todo".*
- *"Vivo sola con mi hija y muchas veces cuando está enferma, me cuesta dejarla"*
- *"Nos harían un buen favor si pudiésemos doblar turnos".*

El porcentaje de hombres, ha especificado textualmente, que la dificultad o dificultades encontradas han sido principalmente por las siguientes circunstancias:

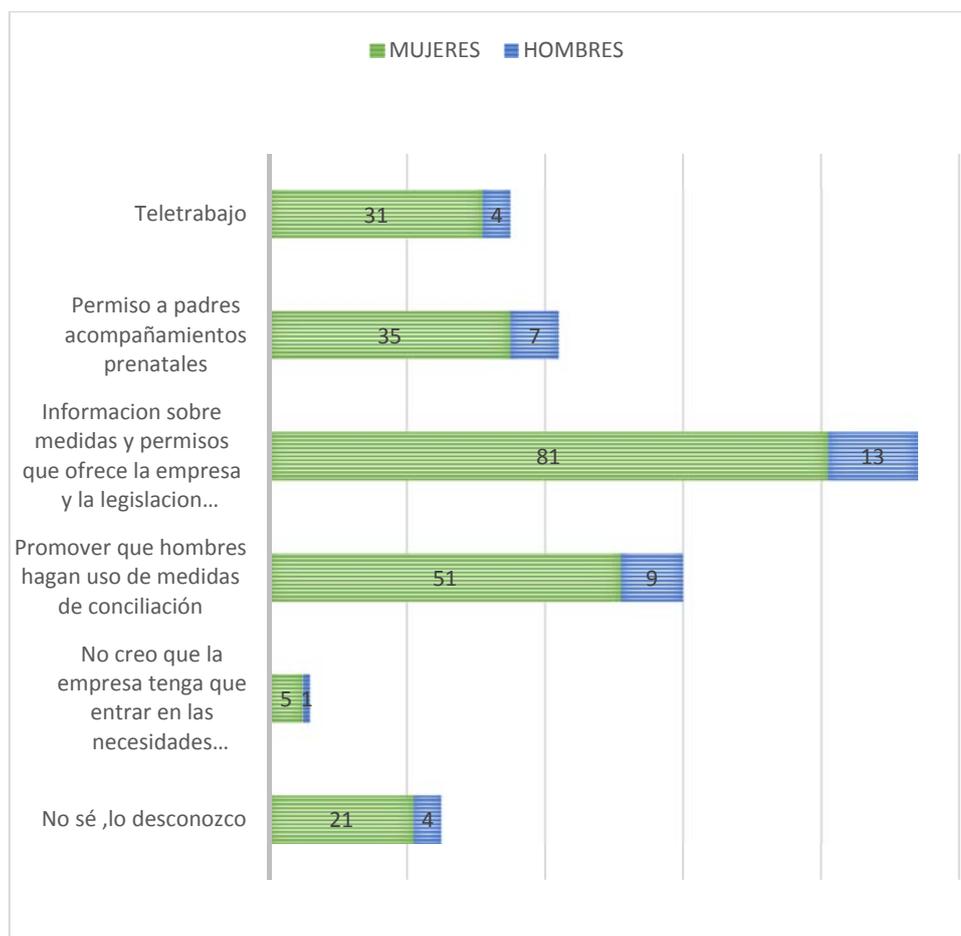
- *"Los turnos y trabajar fines de semana y festivos hacen que no se pueda estar en muchos actos y ocasiones"*
- *"Volumen de trabajo"*.
- *"Tener que pagar a un profesional para cuidar a un bebe por 30 min en el desfase entre mi pareja y yo"*.
- *"Poco tiempo para descansar"*.
- *"Por los turnos establecidos en mi departamento y no poder disfrutar de las mismas condiciones y beneficios que los demás"*.
- *"Las familias necesitan muchas horas de trabajo para luego llegar a fin de mes (que le quitas a tu familia y a tu vida personal)"*

Por otra parte, los trabajadores y trabajadoras han opinado sobre **qué medidas de las no ofrecidas por el momento por parte de la organización mejorarían la conciliación**. El total de porcentajes reflejado a continuación, se hace sobre el total de respuestas obtenidas por mujeres y hombres.

Las medidas más votadas y/o deseadas para ambos sexos, han sido: recibir información sobre medidas y permisos que ofrece la empresa y la legislación vigente para favorecer la conciliación (35% mujeres y 33% hombres); promover que hombres hagan uso de las medidas de conciliación (22% mujeres y 23% hombres); permisos para a padres para acompañamiento a exámenes prenatales (15% mujeres y 18% hombres); y teletrabajo (13% mujeres y 10% hombres).

No obstante, a continuación, se exponen, la totalidad de votaciones obtenidas por medida propuesta, desagregada por sexos:

Gráfico 27: Propuestas de mujeres y hombres encuestadas/os para mejorar la conciliación



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

Por otra parte, y como un factor que pudiera considerarse fundamental, para impedir que se produzca una situación de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla, se ha analizado si podría estar produciéndose el fenómeno del “Presentismo”².

La mayoría de mujeres y hombres encuestadas/os consideran que no se da una situación de presentismo (60% de mujeres y un 68% de los hombres), ya que la dirección confía en la plantilla y se valora el rendimiento por encima de las horas de trabajo efectivo.

La minoría de mujeres y hombres encuestadas/os, consideran que sí se da una situación de presentismo (29% hombres y 23% mujeres), ya que existe un control exhaustivo del cumplimiento de horas (23% hombres y 23% mujeres), o que están más tiempo del necesario en el puesto sin estar realmente produciendo porque de contrario, estaría mal visto (6% mujeres).

² El término **presentismo** surge como contraposición a absentismo o ausentismo, porque pretende destacar el hecho de que el trabajador **está presente** en el lugar de trabajo, incluso aunque ello no repercuta en un aumento de su productividad.

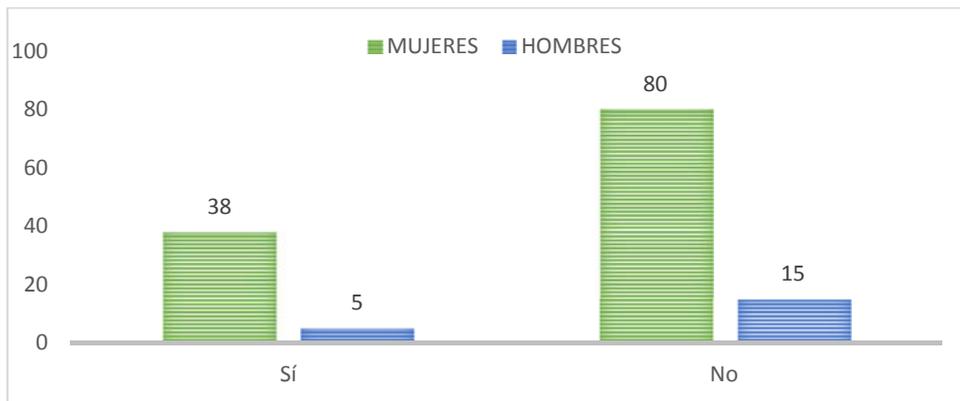
Sobre el presentismo, algunos hombres puntualizaron al respecto, aportando textualmente los siguientes comentarios:

- *"La confianza de la dirección en la plantilla no puede ser generalizada en una empresa con tantas personas que trabajan con personas, lo importante es la calidad del tiempo, pero no todo el mundo tiene la actitud y el compromiso para ofrecer la calidad necesaria"*-
- *"Lo valora por igual"*.
- *"La empresa pierde por ese control tan exhaustivo y más pierden las personas con discapacidad"*.

También las mujeres:

- *"Supongo que habrá aquí gente que sepa valorarlo"*.
- *"No, aunque, hay un control sobre las horas trabajadas, pero no hay periodos económicos si se trabajan menos horas"*.
- *"Hay varias cuestiones que se valoran por encima del rendimiento práctico y de atención directa"*.
- *"Valoran más a unos que a otros sin que sean problemas sexistas"*.
- *"Existe un control de horario (220-250 trabajadores y trabajadoras) por fichaje en función de semanas que se preste existe diferente flexibilidad"*.
- *"Considero que valoran por igual el tiempo que para el personal en su puesto y el rendimiento obtenido"*.
- *"Son importantes ambas cuestiones por igual"*.
- *"Mi puesto de trabajo no es valorable por rendimiento económico"*.
- *"Es un puesto de trabajo en el que todas las horas del año deba estar abiertas"*.
- *"No valora al trabajador, pero trabajando nuestro horario"*.
- *"Si hay un horario establecido que se debe cumplir"*.
- *"Actualmente creo que no valoran tiempo y solo rendimiento que conviene valorar. No valoran todas las acciones que como trabajador desarrollas"*.
- *"A veces después de un día estresado puede ser más beneficioso cuando no haya usuarios irse 10 min antes y pensar que mañana será otro día y en los cargos de administración sucede lo mismo dar vueltas a los papeles cuando se está espeso. Debe ser igual. Al retomar la tarea se rinde más"*.
- *"En puestos de atención directa tienes que estar sus horas con personas con discapacidad, otros puestos son más flexible"*
- *"Hay un control de horario y rendimiento"*.
- *"Se valoran ambas cosas"*.

Gráfico 28: Opinión de mujeres y hombres encuestadas/os sobre el presentismo



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

❖ SALUD LABORAL. PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

El CC de aplicación, concretamente en su disposición sexta, se regula como las empresas o entidades encuadradas en su ámbito de aplicación, siempre que tengan más de 250 personas en plantilla, tienen la obligación de implantar un plan de igualdad.

En el caso de **AFAS**, una asociación con un número de personas en plantilla inferior a 250, no está obligado a realizarlo, pero al tratarse de una entidad que trabaja proyectando valores con un colectivo de especial atención, en riesgo de exclusión, ha considerado de gran relevancia llevarlo a cabo de manera voluntaria, con la finalidad de seguir mejorando de manera interna en sus condiciones laborales y externa proyectando valores de género cuando prestan su ayuda.

Este plan de Igualdad, siguiendo con la obligatoriedad de la LO 3/2007 para la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, abarcará la implantación de medidas que prevengan y/o erradiquen situaciones de acoso en la entidad, dado que tiene consideración de discriminación laboral directa de mayor grado de gravedad.

Por el momento, no se ha realizado en la entidad ningún estudio para detectar posibles actuaciones de acoso (psicológico o sexual) y, con anterioridad a la implantación del Plan de Igualdad no se había aplicado ninguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

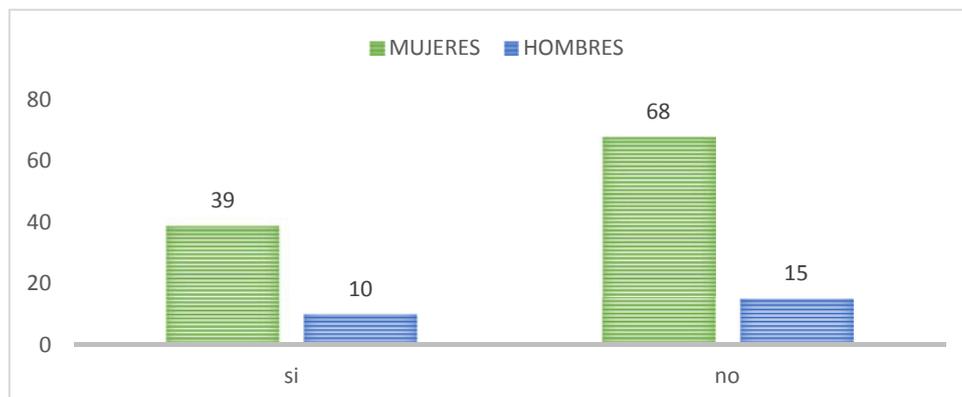
Ante la inexistencia de un Protocolo específico de actuación y prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo en **AFAS**, actualmente, se está elaborando dicho documento. Se hace necesario difundir y pautar un procedimiento a seguir en caso de que se produzcan este tipo de comportamientos lesivos y personas responsables encargadas de velar por la seguridad de la plantilla.

Por otro lado, en **AFAS**, son conscientes de la importancia de aplicar perspectiva de género ya que, según el sexo, pudieran suscitarse diferentes necesidades, como pudiera ser el caso del acoso. No obstante, aunque la entidad, en la actualidad, esté iniciando su proceso de integración de la igualdad en la cultura organizacional, ya en 2011, contaba con un plan de prevención, el cual considera de forma específica a aquellos trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos” (protección de la maternidad y lactancia), se contemplan las distintas necesidades entre mujeres y hombres en el estudio de riesgos y también hay implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres. Se realiza personaliza tanto el análisis de cada caso y cada protocolo de actuación

Respecto a la temática del acoso, se ha querido preguntar en el cuestionario, **si la plantilla sabría a quién dirigirse en caso de sufrir acoso moral, sexual o por razón de sexo, la mayoría de la plantilla encuestada, tanto hombres (60%) como mujeres (64%), coinciden en la respuesta, no sabrían a quién dirigirse.** La causa

principal de estos porcentajes es porque nunca se les ha informado (53 %mujeres y 48%hombres).

Gráfico 29: Opinión de mujeres y hombres encuestadas/os sobre si sabrían a quién dirigirse en caso de acoso



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

❖ COMUNICACIÓN, LEGUAJE Y PUBLICIDAD.

La entidad cuenta con un protocolo de actuación en que respecta a los procedimientos comunicativos internos y externos.

Con respecto a los canales de comunicación interna: cuando el objetivo sea el análisis y gestión de proyectos, para mantener relacionadas a las personas y la documentación de las distintas áreas de trabajo, el sistema operativo comunicativo escogido es google drive; cuando el objetivo sea la elaboración de documentos oficiales, **AFAS**, está provista de documentos estandarizados que pone a disposición de toda la plantilla; cuando el objetivo sea resolver una incidencia informática, existe una plataforma específica puesta a disposición de la plantilla, para comunicarlas, otorgarles una periodicidad y grado de relevancia.

Con respecto a los canales de comunicación externa: cabe mencionar que **AFAS** tiene una marcada presencia en las redes sociales, principalmente en las plataformas de twitter y Facebook. En la última, incluso dan publicidad mensual al resumen de actividades de la entidad. Otro medio de gran relevancia para la entidad es su web, la cual permite el acceso al blog "**AFAS TIENE UN PLAN**", en cuyo aparatado difunden sus estrategias corporativas. Para comunicar un acontecimiento extraordinario y de relevancia, el medio que utiliza la entidad es la nota de prensa.

El lenguaje empleado por la entidad en sus publicaciones, tanto internas como externas, está alejado de estereotipos y contenido sexista. Lo mismo ocurre con las imágenes. No obstante, pudiera mejorarse, el uso de una terminología inclusiva.

Cuando se preguntó al personal que conforma la plantilla de **AFAS si creían que el la compañía se utiliza en ocasiones el lenguaje de forma sexista** (por ejemplo en la redacción de documentos) **la mayoría de respuestas tanto de hombres (83%) como de mujeres (85%) coincidían en el no; la minoría de respuestas de mujeres (12%) y hombres (13%) alega no saberlo; la respuesta que menor representatividad ha tenido** ha sido la que considera que sí se da un lenguaje sexista, únicamente votada por un 4% de hombres.

➤ Grado de sensibilización de la plantilla con la igualdad de oportunidades

Este apartado se dedica únicamente a analizar el grado de sensibilización de la plantilla sobre la igualdad de condiciones y oportunidades y, por ende, la importancia que le otorgan a este valor en el ámbito corporativo y social.

A su vez, este apartado, permite descubrir, los pensamientos que posee la plantilla, pudiéndose detectar, los puntos claves en los que incidir para mejorar el ambiente laboral.

En el cuestionario realizado a la plantilla, se emitieron una serie de preguntas, relacionadas con la **situación de las mujeres en el mercado laboral**. A continuación, se exponen los resultados obtenidos. Estos resultados se exponen, analizan y/o contabilizan en función de la totalidad de respuestas emitidas por hombres y por mujeres en cada pregunta. Concretamente las personas encuestadas, han respondido que:

- Los **motivos** principales de que tanto en nuestra región como en el resto de España **el paro femenino** sea superior al masculino son:
 - La tendencia de las empresas a contratar hombres (según el 19% de respuestas de mujeres y el 35% de las respuestas de los hombres).
 - Que las mujeres tienen más problemas para compatibilizar la vida laboral y familiar (según un 42% de respuestas de mujeres y un 28% de respuestas de hombres)
 - Los diferentes papeles que la sociedad da a hombres y mujeres (según el 36% de las respuestas mujeres y 35% de respuestas de hombres).

Únicamente, mujeres han opinado: que las mujeres tienen un nivel de formación más bajo (1% de mujeres); o que Las mujeres son más exigentes para buscar trabajo (1% de mujeres).

- **Para mejorar esta situación**, las trabajadoras y trabajadores de la empresa han propuesto las siguientes **medidas**:
 - Educar en igualdad desde la escuela (según el 26% de las respuestas de mujeres y 35% de las respuestas de los hombres)
 - Facilitando el acceso de mujeres y hombres a todas las profesiones (según el 24% de las respuestas de mujeres y 16% de las respuestas de hombres)

- Repartiendo las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres de forma equilibrada (según el 20% de las respuestas las mujeres y el 23% de las respuestas de los hombres)
- Con leyes y normas que promuevan la igualdad (según el 29% de las respuestas de las mujeres y el 23% de las respuestas de los hombres)

Únicamente han opinado mujeres: no hay que hacer nada, la sociedad cambiará por sí sola (1% de mujeres)

Únicamente han opinado hombres: no creo necesario mejorar la situación (2% de hombres)

- Las **dificultades que las mujeres pueden encontrar para acceder y permanecer en el mercado laboral** son:
 - La maternidad, la opinión del empresariado respecto al tipo de trabajo que pueden desempeñar las mujeres y las responsabilidades familiares y/o domésticas, coincidiendo tanto mujeres como hombres en estas opiniones.

Además, algunas mujeres también creen que se debe a la menor valoración que estas reciben en el mercado laboral.

- A la pregunta de ***“si las organizaciones laborales deben contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad”***:
 - El 100 % de las respuestas de hombres responden que sí, bien porque así podrían facilitar una mayor entrada de mujeres en el mercado laboral (28%); porque pueden ayudarles a adquirir experiencia laboral (2%); porque pueden mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres (42%); y porque puede facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral (36%).
 - El 99 % de las respuestas de mujeres responden que sí, bien porque así podrían facilitar una mayor entrada de mujeres en el mercado laboral (28%); porque pueden ayudarles a adquirir experiencia laboral (3%); porque pueden mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres (32%); y porque puede facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral (36%).

Únicamente han opinado mujeres: que las organizaciones laborales no deben contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades, porque este tema no tiene nada que ver con las organizaciones laborales (1% de mujeres)

- Para terminar, las **medidas básicas que deberían adoptar las empresas para promover la igualdad** de oportunidades según las personas encuestadas serían las siguientes:
 - El 14% de las respuestas de las mujeres encuestadas y el 13% de las respuestas de los hombres encuestados, opinan que se deberían implantar medidas que faciliten la contratación de las mujeres en las empresas.
 - Otras medidas que les gustaría que se establecieran sería por parte de las mujeres (14%) y por parte de los hombres (12%) facilitar la formación y promoción de las mujeres.
 - Un 11% de las respuestas de las mujeres y un 10% de las respuestas de hombres, han sido, que las empresas deberían participar en programas específicos de igualdad de oportunidades promovidos por la Administración.
 - Un 21% de las respuestas de las mujeres y un 17% de las respuestas de hombres, han sido, que sería una buena medida conocer las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño de su puesto.
 - Un 26% de las respuestas de mujeres y un 32% de las respuestas hombres, han sido, que las empresas deberían facilitar la compatibilización de la vida familiar y laboral: horarios flexibles, guarderías, ayudas económicas, etc.
 - Un 4% de respuestas de mujeres y un 10% de las respuestas hombres, creen que las empresas deberían incorporar un lenguaje no sexista.
 - Un 9% de las respuestas de mujeres y un 3% de las respuestas de los hombres, creen que las empresas deberían sensibilizar y concienciar a la plantilla en material de igualdad.

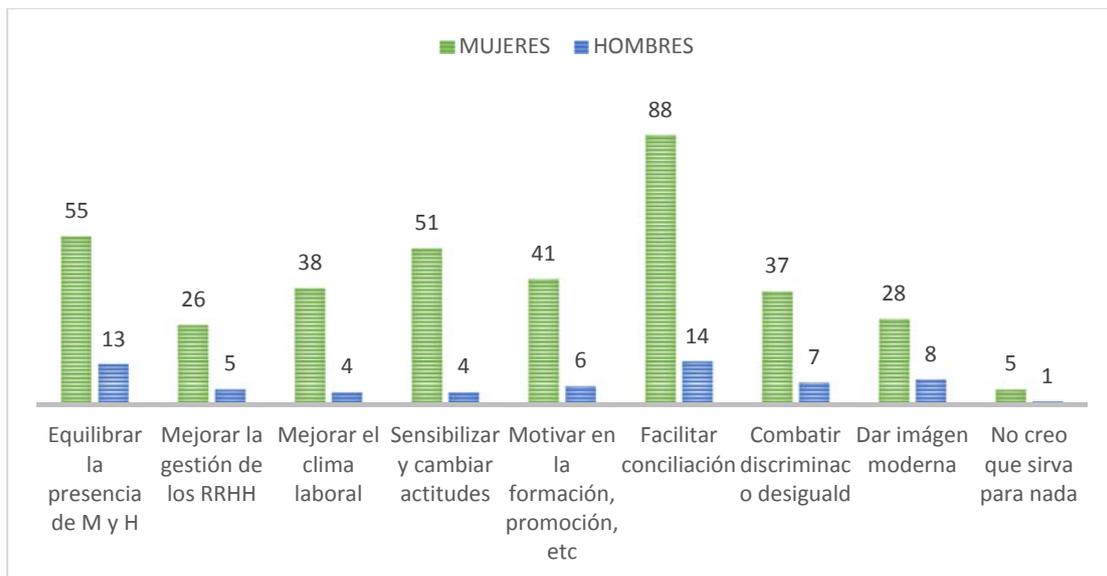
Un 1% de respuestas mujeres y un 3% de respuestas hombres, han considerado, que deben establecerse otras medidas y sugieren textualmente:

- *"Jornada Intensiva"*
 - *"Igualar salario"*
 - *"Igualdad salarial"*
 - *"Que exista promoción interna (no enchufes)"*
- Finalmente, muchos trabajadores y trabajadoras han opinado sobre la **utilidad que tendría un plan de igualdad:**

- Las respuestas de mujeres y hombres son coincidentes y resaltan en mayoría como principales utilidades: facilitar la conciliación (24% de respuestas de mujeres y 22% de respuestas de hombres) y sensibilizar en la materia (14% de mujeres) y equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las empresas (15% de respuestas de mujeres y 21% de hombres).

No obstante, a continuación, se exponen la totalidad de respuestas emitidas por la plantilla sobre este aspecto:

Gráfica 30: Beneficios de tener Plan de Igualdad según la plantilla.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

Algunos trabajadores y algunas trabajadoras han comentado en esta pregunta, a modo conclusión, de la siguiente manera:

Las mujeres:

- *"Me gustaría que éstas acciones se plantearan con líneas de acción concretas"*
- *"Al ser un trabajo mayormente de mujeres está infravalorado y así pasa...mal pagado y poco respetado dentro del trabajo".*
- *"No conocía este plan de igualdad en la empresa (ojalá sirva para lo que está planteado)".*
- *"Mejorar las relaciones entre géneros opuestos, la empresa debe trabajar en mejorar las clases entre categorías".*

Los hombres:

- *"En esta empresa no veo desigualdad".*

En conclusión, la plantilla tiene un grado de concienciación alto, sobre la problemática socio-laboral de desigualdad de oportunidades y condiciones que se produce. Vinculan la problemática con las actitudes sociales y decisiones empresariales adoptadas, así como a la mayor dificultad que tienen las mujeres para conciliar.

Para mejorar la situación de desigualdad que se produce, hablando en términos de estadísticas laborales, tanto hombres como mujeres, consideran que debiera mejorarse desde diferentes perspectivas: educación, políticas legislativas con perspectiva de género y actitudes sociales, e incluso desde la perspectiva de los agentes empresariales.

Consideran idóneo que desde la empresa privada se promueva la igualdad de oportunidades, para mejorar las oportunidades de acceso por igual a hombres y a mujeres, así como facilitarles la compatibilización de la vida laboral, familiar y personal. Para ello, consideran que deben llevar a la práctica medidas centradas en conocer mejor las necesidades del personal y así poder ajustar unas mejores condiciones de conciliación y con ello, de corresponsabilidad.

Cabe mencionar, que se han obtenido una minoría de respuestas de mayor grado de radicalización, provenientes de mujeres, ya que algunas de las respuestas emitidas han sido del tipo “las mujeres tienen un nivel de formación más bajo”, “no se debe intervenir en cuestiones de igualdad”, etc.

Por lo general, la plantilla lo tiene claro y considera que un Plan de Igualdad, podría llevar beneficios asociados como la consecución de un mayor grado de sensibilización general, facilitar la conciliación, equilibrar la situación laboral de la entidad y sus condiciones y combatir las desigualdades y discriminaciones que en su seno pudieran producirse.