

Con la Colaboración de:



# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

25 años 1992-2017 **AFAEPS** *Por la salud mental*

Travesía de la Igualdad N.º 3 - ALBACETE - 987 52 19 10 - [www.afaeps.org](http://www.afaeps.org)



Subvencionado por:



# ÍNDICE

---

1	Introducción .....	1
2	Estructura del Plan .....	2
3	Principios Generales del Plan .....	2
4	Agentes implicados.....	3
5	Conceptos básicos .....	4
6	Compromiso de la Dirección .....	10
7	Ámbito de aplicación.....	10
8	Temporalidad.....	10
9	Diagnóstico de situación.....	11
10	Actuaciones .....	12
11	Seguimiento y Evaluación.....	26
	Anexos .....	30

# 1 INTRODUCCIÓN

---

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Asociación de Familiares y Amigos de Personas con Enfermedad Mental (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 asociación. 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 redundan en el incremento de la productividad en la asociación.

Pretendemos que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que la asociación 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 asociación con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.



## 2 ESTRUCTURA DEL PLAN

---

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

- I. **Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la asociación.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la asociación 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 asociación.

## 3 PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN

---

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la asociación 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 asociación 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 asociación, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

La Ley de Igualdad menciona las acciones positivas de la siguiente manera: Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

### **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.

***BRECHAS 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" (secretarias, 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 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

---

Ver Anexo I

## 7 ÁMBITO DE APLICACIÓN

---

### Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para AFAEPS. Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que AFAEPS 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 asociación.

## 8 TEMPORALIDAD

---

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades de AFAEPS 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.

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

1.	Compromiso de la Dirección	Enero 2018
2.	Constitución Comité de Igualdad	Enero 2018
3.	Diagnóstico de situación	Enero – Marzo 2018
4.	Elaboración Plan de Igualdad	Marzo 2018
7.	Desarrollo y ejecución	2018 - 2022
8.	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 el siguiente Plan, en su caso.



## 9 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

---

El objetivo del diagnóstico es obtener información suficiente y pertinente sobre la asociación AFAEPS, la cual permite detectar las principales deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de definir los objetivos generales y metas del I Plan de Igualdad.

La realización del Diagnóstico de Situación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en AFAEPS ha combinado varios tipos de fuentes recabando datos desagregados por sexo, distribuyendo cuestionarios anónimos cuyos resultados y sugerencias determinaron en buena medida las acciones positivas incluidas en este plan.

Esta combinación de herramientas metodológicas de carácter cuantitativo y cualitativo nos permite abarcar distintas visiones de la realidad obteniendo estos resultados:

**Ver Anexo III**



## 10 ACTUACIONES

---

### OBJETIVOS GENERALES

- Elaborar el I Plan de la asociación para la Igualdad, donde se establezca la estrategia que debe orientar la actuación de la asociación, durante el periodo 2018-2022.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la asociación.
- 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 asociación, 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.



## ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

### CONSIDERACIONES

A razón de los resultados obtenidos en el diagnóstico, la plantilla se compone de 91 personas trabajadoras, concretamente, 55 mujeres (60%) y 36 hombres (40%). Entidad equilibrada en género.

Puestos concretos con una titulación específica.

No se suelen hacer procesos de selección si no es para cubrir alguna baja laboral o por necesidades de producción.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Realizar procesos de transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado. Igualdad de trato en la contratación.
2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.
3. Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén sub-representados/as.

### ACTUACIONES

- a) Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en masculino y femenino.

Responsable: Responsable de RRHH

Fecha: A partir de la próxima oferta de empleo



- b) Incorporación de un lenguaje no sexista en los procesos de difusión de las ofertas de empleo, independientemente de su naturaleza.

Responsable: Responsable de RRHH

Fecha: A partir de la próxima oferta de empleo

- c) Publicitar el compromiso de la asociación con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.

Responsable: Responsable de RRHH

Fecha: A partir de la próxima oferta de empleo

- d) Protocolo de selección con perspectiva de género. En él se indicarán las personas que participarán en los procesos de selección, qué criterios 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 directa o indirectas.

Responsable: Responsable de RRHH

Fecha: Año 2019 - 2020

- e) Formar/informar al equipo de selección (personal responsable de reclutamiento, pre-selección 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.

Responsable: Responsable de RRHH

Fecha: Año 2019 - 2020

- f) Diseñar y difundir entre el personal de pre-selección 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: Responsable de RRHH

Fecha: Año 2018

- g) Procurar la paridad de sexos en todas las fases de los procesos de selección creando una base de datos de candidaturas desagregada por sexo.

Responsable: Responsable de RRHH

Fecha: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

- h) Valorar la participación en los programas llevados a cabo por las diferentes administraciones públicas estatales, autonómicas y locales para propiciar la integración laboral a mujeres víctima de violencia de género en la asociación.





Responsable: Dirección y Responsable de RRHH  
Fecha: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

- i) En los centros de nueva apertura se incluirá de forma expresa como objetivo en el proceso de selección la diversificación de la plantilla para lograr una proporción equilibrada.

Responsable: Dirección y Responsable de RRHH  
Fecha: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

## ÁREA DE FORMACIÓN

### CONSIDERACIONES

La entidad cuenta con un Comité de Formación anual constituido por cinco miembros, que son los encargados y encargadas de realizar el Plan de Formación de la Asociación. Dicho Plan se constituye a partir de las peticiones del personal o se difunden las ofertas formativas directamente por email o mediante los responsables técnicos.

Se valoran todas las peticiones y se prioriza a aquellas personas que no han participado en acciones formativas anteriores.

La asociación ofrece todo tipo de formación, tanto de especialización técnica como transversal. También, la entidad ofrece ayudas para la formación externa. Formación relacionada con el puesto.

Del cuestionario se extrae que dos personas indican que la formación se realiza fuera del horario laboral y que se ofertan cursos en puestos donde hay mayor presencia de 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 asociación, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.



2. Garantizar 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, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representadas.

## ACTUACIONES

- a) Realizar una formación básica en materia de igualdad y género dirigida al Comité de Igualdad.

Responsable: Agente de igualdad  
Fecha: 2018

- b) Incluir una oferta formativa sobre igualdad para la plantilla de la entidad y especialmente para puestos de coordinación y responsabilidad en la programación anual de la formación.

Responsable: Agente de igualdad  
Fecha: 2019-2020

- c) Impartir las acciones de formación en horarios y con metodologías que permitan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar: horario de trabajo, turnos de mañana, formación on-line o a distancia, otros.

Responsable: Responsable de Formación y Dirección  
Fecha: Año 2018

- d) Establecer un sistema para que los trabajadores/as en situación de excedencia manifiesten su deseo de incorporarse a formaciones.

Responsable: Responsable de Formación  
Fecha: Año 2019

- e) Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos internos desde la perspectiva de género.

Responsable: Responsable de Formación  
Fecha: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

- f) Publicitar los cursos de formación con imágenes y lenguaje que inviten directamente a participar a mujeres y a hombres por igual, sobretodo en categorías donde cada sexo se encuentre sub-representado.



Responsable: Responsable de Formación  
Fecha: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

- g) Disponer de información estadística desagregada por sexo de los temas relacionados con la formación. Esta medida puede ser incrementada a través del reparto de un cuestionario entre la plantilla para conocer las impresiones, opiniones, tipo de formación que les interesa realizar, etc.

Responsable: Responsable de Formación  
Fecha: Año 2018

- h) Asegurar que el Plan de Formación anual no contiene criterios no discriminatorios.

Responsable: Responsable de Formación y RRHH  
Fecha: Año 2019 - 2020

## ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

### CONSIDERACIONES

Como se ha comentado anteriormente, la entidad se compone de puestos muy concretos, con formación específica en donde la promoción resulta complicada. La asociación no cuenta con ninguna metodología ni criterios al respecto. Si valora el que acceda alguien de forma interna antes que externa.

Respecto a esta área, desde el cuestionario, un 20% de mujeres y un 10% de hombres opinan que no se promociona por igual, ya que se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad.

Se especifican medidas preventivas a largo plazo o cuando se pueda dar el caso.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.



2. Garantizar que la información relativa a los procesos de selección, plazas vacantes, alcance a todo el personal, mujeres y hombres.

#### ACTUACIONES

- a) Creación de Protocolo de Promoción de Personal con perspectiva de género, indicando a las personas que participan en los procesos de promoción que criterios 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 directa o indirectas.

Responsable: Responsable de RRHH y Dirección  
Fecha: Año 2020

- b) Diseñar un Catálogo de competencias que contenga una descripción actualizada de los puestos de trabajo y que permita conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.

Responsable: Responsable de RRHH  
Fecha: Año 2019

- c) Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo.

Responsable: Responsable de RRHH  
Fecha: Durante toda la vigencia del Plan de igualdad

- d) Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar/desarrollar.

Responsable: Responsable de RRHH  
Fecha: Durante toda la vigencia del Plan de igualdad

- e) Diseñar, informar y difundir una ficha para que los trabajador/es y trabajador/as puedan actualizar voluntariamente su formación académica.

Responsable: Responsable de RRHH  
Fecha: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad



## ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

### CONSIDERACIONES

La entidad ofrece medidas conciliadoras como son las jornadas reducidas o flexibilidad de horarios.

Del cuestionario se extrae que un 33% de mujeres y un 9% de hombres tienen problemas para conciliar.

También, algunas personas sugieren en el cuestionario varias posibilidades a llevar a cabo en medidas conciliadoras.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
2. Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad
3. Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación.

### ACTUACIONES

- a) Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la asociación un Documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando la ley.

Responsable: Responsable de RRHH y dirección

Fecha: Año 2018 - 2019

- b) Realizar un estudio sobre las necesidades de conciliación de la plantilla, incidiendo en la flexibilidad horaria.

Responsable: Responsable RRHH

Fecha: Año 2018 - 2019



- c) Realizar campañas o guías informativas y de sensibilización para fomentar que los hombres soliciten medidas o permisos de conciliación. Aumentar la corresponsabilidad y reparto equitativo de tareas.

Responsable: Responsable RRHH  
Fecha: Año 2018

- d) Establecer políticas de sustitución. Estudiar la posibilidad de contratar nuevo personal para cubrir determinadas bajas.

Responsable: Responsable de RRHH y dirección  
Fecha: Año 2019 - 2020

- e) Licencia retribuida a los trabajadores para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, con justificación de su efectiva presencia. Será necesario el preaviso por parte del trabajador con 7 días de antelación.

Responsable: Responsable de RRHH  
Fecha: Año 2018

- f) Implantar un buzón de sugerencias en el centro, para hacer posible la detección directa de necesidades de la plantilla, así como su participación en materia de conciliación.

Responsable: Responsable de RRHH  
Fecha: Año 2018

- g) Adaptación de jornada por razones de guarda legal para hijos/as menores de 10 años o persona con discapacidad reconocida que no desempeñe actividad retribuida.

Responsable: Responsable de RRHH  
Fecha: Año 2019

- h) Política de reuniones. No se programarán reuniones después de las 13:30 horas en horario de mañana. Ni antes de las 16 horas en horario de tarde.

Responsable: Responsable de RRHH y Responsable de área  
Fecha: Año 2018

- i) Posibilidad de poder unir las vacaciones con el permiso de paternidad para fomentar que ellos escojan también este tipo de permisos.

Responsable: Responsable de RRHH y Dirección  
Fecha: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad



- j) Posibilidad de disfrutar de la lactancia acumulada.

Responsable: Responsable de RRHH y Dirección  
Fecha: Año 2019

- k) Permiso para ausentarse del trabajo para atender emergencias debidamente justificadas.

Responsable: Responsable de RRHH  
Fecha: Año 2018

- l) Disponer de un Registro de Información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitadas y concedidas por motivos familiares, desagregada por sexo.

Responsable: Responsable de RRHH  
Fecha: A partir de 2019

## ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

### CONSIDERACIONES

En la entidad un total de 75 personas cuenta con un contrato fijo o indefinido, en concreto un 60% de mujeres y un 40% de hombres.

AFAEPS, en el área retributiva, sigue lo correspondiente al convenio colectivo, y no aplica aumentos salariales, por ello no existen diferencias.

El promedio salarial de mujeres es más alto que el de los hombres y en el salario medio por categoría no aparecen desigualdades.

Del cuestionario observamos que un 8% de mujeres y un 10% de hombres opinan que no saben si cobran por igual hombres y mujeres, ya que no hay transparencia salarial.

Dos personas también señalan que no hay igual salarial porque las mujeres están menos valoradas en la asociación.

Y, por último, un hombre selecciona que las mujeres no son tan competentes.

Varias personas indican que hay un control exhaustivo del cumplimiento de horas y que se valora más el tiempo que se pasa en el puesto que realmente lo que se produce.



## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todas las categorías y áreas de la entidad.
3. Favorecer la retención del talento

## ACTUACIONES

- a) Revisar salarios percibidos, diferenciados por sexo, (incluyendo todos los complementos salariales y tareas extra) para esclarecer y concretar más. Elaborar un informe con los resultados. Posibilidad de utilizar las aplicaciones “herramientas para detectar y corregir la brecha salarial de género” facilitada por el Ministerio de Igualdad y disponible en [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es)

Responsable: Dirección y responsable de RRHH

Fecha: Año 2018 - 2019

- b) Determinar, con perspectiva de género, el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la organización para poder diseñar un sistema de retribución equitativo evitando el sesgo de género en el importe de los salarios. Hacer uso de la herramienta disponible en [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es)

Responsable: Dirección y responsable de RRHH

Fecha: Año 2018 - 2019

- c) Realización de revisiones salariales anuales por sexo, con el fin de identificar posibles diferencias o desigualdades y hacer posible la aplicación de medidas correctoras en caso de detectarse desequilibrios.

Responsable: Dirección y responsable de RRHH

Fecha: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

- d) Analizar los salarios medios y/o complementos percibidos por mujeres y hombres por categorías y puestos de responsabilidad y plasmarlo en un documento público, de manera que se lleve a cabo una política transparente en materia de retribución.

Responsable: Dirección y responsable de RRHH

Fecha: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad





## ÁREA DE SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

### CONSIDERACIONES

Las cuestiones de salud laboral, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo están reflejadas en el diagnóstico.  
La entidad no cuenta con un protocolo frente al acoso laboral y por razón de sexo.

### 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 la plantilla
2. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
3. Contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, reforzar y mejorar la atención a las víctimas.

### ACTUACIONES

- a) Mantener la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Contemplar la posibilidad de cambio de puesto en el caso de riesgo.

Responsable: Responsable de prevención y comité de igualdad

Fecha: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

- b) Diseñar y difundir un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo entre la plantilla por los canales habituales de comunicación de la entidad.

Responsable: Comité de Igualdad

Fecha: 2018

- c) Revisión de las evaluaciones de riesgos para que se consideren de forma diferenciada los riesgos a los que se exponen hombres y mujeres.



Responsable: Responsable de prevención y comité de igualdad

Fecha: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

- d) Otorgar penalización en los casos de acoso sexual o por razón de sexo, adaptando infracciones y sanciones disciplinarias para el personal de la asociación que incurra en este tipo de actuaciones.

Responsable: Dirección

Fecha: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

- e) En el caso de darse la situación, facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de la tal situación.

Responsable: Responsable de RRHH y Dirección

Fecha: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

- f) En el caso de darse la situación, no computarán como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.

Responsable: Responsable de RRHH

Fecha: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

- g) Diseño y difusión de folletos/carteles, que contengan información sobre el acoso.

Responsable: Responsable de RRHH

Fecha: Año 2018

## ÁREA DE COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

### CONSIDERACIONES

La asociación AFAEPS, utiliza diversos canales de comunicación interna, como reuniones, tablón de anuncios, correo electrónico, intranet o resiplus.

En el cuestionario un 24% de hombres sugiere que la asociación si utiliza publicidad o



lenguaje sexista en redes sociales, web corporativa o anuncios publicitarios.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
2. Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
3. Difundir una cultura de la asociación comprometida con la igualdad.

### ACTUACIONES

- a) Diseñar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla sobre las actuaciones puestas en marcha por la asociación en materia de Igualdad.

Responsable: Responsable de comunicación  
Fecha: Año 2018

- b) Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la asociación (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.

Responsable: Responsable de comunicación  
Fecha: Año 2018

- c) Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Incluir menciones tanto para el sexo masculino como femenino.

Responsable: Responsable de comunicación  
Fecha: Año 2018

- d) Crear un manual de bienvenida, para personal de nueva incorporación, con una referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo disponible en AFAEPS.

Responsable: Responsable de comunicación  
Fecha: Año 2018



- e) Revisión continúa de la publicidad externa de la organización (folletos, página web, redes sociales, etc.) con el objetivo de proyectar una imagen interior y exterior de la organización comprometida con la igualdad.

Responsable: Responsable de comunicación

Fecha: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

- f) Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa (por ejemplo, nota de prensa).

Responsable: Responsable de comunicación

Fecha: Año 2018

- g) Informar a las asociaciones colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.

Responsable: Responsable de comunicación

Fecha: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

## 11 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. Se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de éstas. Se informará sobre la marcha del plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

Con el **sistema de evaluación** se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

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.

Durante el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se realizarán dos tipos de evaluación, para cada una de las acciones llevadas a cabo dentro del mismo:

- Intermedia: Será realizada durante el desarrollo del plan, concretamente en el segundo año de implantación. Medirá la eficacia, pertinencia y el impacto real de las actuaciones y contribuirá a aportar mejoras y cambios a los futuros planes y estrategias.
- Final: Será realizada una sola vez, al finalizar la vigencia del plan. Medirá el impacto a largo plazo y la durabilidad y contribuirá a tener ejes estratégicos para el próximo plan, objetivos, etc.

Para cada acción puesta en marcha se completará el apartado de la ficha de actuación donde se resume los indicadores, añadiendo la información relativa a la pertinencia, el impacto, eficacia y eficiencia.

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

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

### **INDICADORES**

Los *indicadores de realización* permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a preguntas como

- ¿Se han ejecutado las actuaciones previstas?
- ¿En qué grado?
- ¿Se ha alcanzado a los trabajadores/as previstos/as?
- Los recursos empleados ¿han sido suficientes?

Los *indicadores de resultados* miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del plan.

Los *indicadores de impacto* nos permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales. Es adecuado aplicarlos en la evaluación final del Plan. En qué medida el plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones, qué transformaciones se ha conseguido.



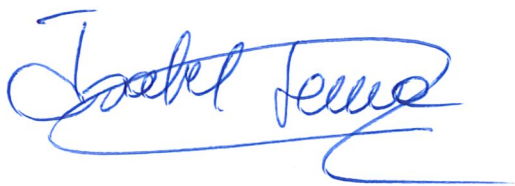
En la siguiente tabla se realiza una propuesta de indicadores para cada tipología de acciones:

ACCIONES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	INDICADORES DE RESULTADOS	INDICADORES DE IMPACTO
<b>Sensibilización</b>	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. % trabajadores/as	Toma de conciencia. Cambio de actitud
<b>Difusión</b>	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. % trabajadores/as	Mejora y extensión del conocimiento.
<b>Formación</b>	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. Aplicación de la formación.	Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones
<b>Participación</b>	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas/ agentes implicados	Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones
<b>Actos</b>	Nº actos realizadas	Personas alcanzadas/agentes implicados	Satisfacción percibida
<b>Coordinación de estructuras</b>	Nº actuaciones coordinadas % actuaciones desarrolladas	Mejora de la eficacia y eficiencia de las actuaciones	Visibilizarían. Incorporación de la coordinación de forma sistemática
<b>Concursos, exposiciones, talleres</b>	Nº de actuaciones desarrolladas	Acogida, participación candidaturas femeninas (%)	Visibilizarían de la aportación de las mujeres
<b>Planes y protocolos</b>	Planes/Protocolos elaborados	Implementación de planes/protocolos	Mejora de la situación objeto del plan (disminución de la segregación laboral, presencia femenina en órganos de decisión...)
<b>Estudios</b>	Nº estudios realizados	Incorporación de conclusiones o actuaciones	Mejora de las situaciones/carencias detectadas en los estudios

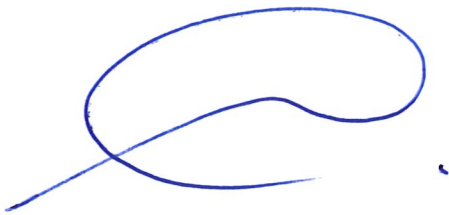


El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2022 ha sido aprobado por unanimidad en el Comité de Igualdad de la Asociación de Familiares y Amigos de Personas con Enfermedad Mental a fecha en 26 de marzo de 2018.

Firman:



Doña Isabel Serra Martínez



Don Juan Vila Cifo



Doña Celia Moreno Paíno



Don José Contreras Martínez



# ANEXOS

---





**COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN  
MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y  
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y  
HOMBRES**

---



**ACTA DE CONSTITUCIÓN Y  
REGLAMENTO DEL COMITÉ  
PERMANENTE DE IGUALDAD**

---



## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

---



## OBJETIVO

El objetivo del diagnóstico es obtener información suficiente y pertinente sobre la Asociación de Familiares y Amigos de Personas con Enfermedad Mental (AFAEPS) la cual permita detectar las principales deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de definir los objetivos generales y metas del I Plan de Igualdad.

## METODOLOGÍA

La realización del Diagnóstico de Situación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en AFAEPS ha combinado varios tipos de fuentes recabando datos desagregados por sexo y distribuyendo cuestionarios anónimos cuyos resultados y sugerencias determinaron en buena medida las acciones positivas incluidas en este plan.

## RESULTADOS

Esta combinación de herramientas metodológicas de carácter cuantitativo y cualitativo nos permite abarcar distintas visiones de la realidad obteniendo estos resultados:

- Datos Generales

<b>Denominación social:</b>	AFAEPS
<b>Forma jurídica:</b>	Asociación sin ánimo de lucro
<b>Dirección:</b>	Travesía de la Igualdad Nº 3, Albacete
<b>Teléfono:</b>	967 52 19 18
<b>E-mail:</b>	afaeps@afaeps.org
<b>Página web:</b>	<a href="http://www.afaeps.org/index.html">http://www.afaeps.org/index.html</a>



## 1. CULTURA

### 1.1 Cultura de la asociación

La Asociación de Familiares y Amigos de Personas con Enfermedad Mental (AFAEPS), es una Entidad sin ánimo de lucro, declarada de Utilidad Pública por Orden del Ministerio del Interior y de carácter social por parte de la AEAT.

La Misión principal de la Entidad es incrementar la calidad de vida de las personas afectadas por una enfermedad mental, así como la de sus familiares.

Para conseguir ese fin social, AFAEPS utiliza los medios necesarios gestionando una serie de dispositivos incluidos en el Plan de Salud Mental de Castilla La Mancha, reconocidos por el propio gobierno regional, entre los que se encuentran Centro de Rehabilitación Psicosocial y Labora Residencia Comunitaria Viviendas Supervisadas Centro Especial de Empleo Cada centro está dotado de personal técnico y recursos materiales necesarios para llevar a cabo la prestación del servicio.

### 1.2 ¿Cuál es la filosofía de asociación?

#### VISIÓN:

AFAEPS pretende ser una organización referente en el área de salud de Albacete en la atención a personas con trastorno mental grave. Referente para la sociedad y la ciudadanía, tanto por los programas y servicios que ofrece, como por su trayectoria en la defensa de los derechos de las personas con enfermedad mental y sus familias.

Pretende ser una organización **valorada y reconocida socialmente** por la labor social que realiza de atención, apoyo y asesoramiento a personas con enfermedad mental y sus familias, y por su capacidad de reivindicación y movilización.

AFAEPS se plantea ser una organización **participativa**, donde se fomente la colaboración e implicación activa de familias, personas con enfermedad mental, voluntariado, personal y junta directiva para el cumplimiento de su misión y visión, promoviendo acciones y actitudes que garanticen la participación.

Con el fin de dar cumplimiento a su misión, AFAEPS gestionará servicios y/o programas de **calidad** centrados en la persona relacionados con la rehabilitación psicosocial, área residencial, formación y empleo, voluntariado, lucha contra el estigma, y otros programas que permitan mejorar la calidad de vida de las personas con enfermedad mental y sus familias.



## **VALORES:**

- **PARTICIPACIÓN.** AFAEPS promueve la colaboración de todos sus grupos de interés para el cumplimiento de su misión y visión, promoviendo acciones y actitudes que garanticen la participación.
- **DEMOCRACIA.** La toma de decisiones se produce mediante el diálogo y el consenso. AFAEPS tiene un funcionamiento y actitud democrática. Se buscará mayor participación activa de todos los miembros que integran la entidad
- **SOLIDARIDAD.** AFAEPS trabaja por el bien común de sus grupos de interés y promueve el apoyo y aprendizaje mutuo. Para ello pone a disposición de los grupos de interés su información, conocimiento, sus formas de hacer y sus logros, de manera que puedan ser útiles y provechosos para personas y entidades.
- **IGUALDAD** que permita la participación en la comunidad, el acceso y utilización de todos sus servicios y actividades.
- **JUSTICIA.** AFAEPS defiende los derechos de las personas con enfermedad mental y sus familias. AFAEPS exige las condiciones adecuadas para el ejercicio pleno de los derechos, reconociendo de forma diferente necesidades y expectativas diferentes, desde el respeto y defensa de la individualidad.
- **EQUIDAD.** AFAEPS entiende la equidad como principio regulador que defiende la equiparación de la salud mental y sus consecuencias, para así superar la discriminación y el estigma.
- **DIGNIDAD** Desde el respeto a la dignidad, y a su autonomía, entendemos que la persona con enfermedad mental es un agente activo de su propia vida y de su propia toma de decisiones, por lo que AFAEPS ofrece los mecanismos necesarios para que nuestro colectivo se exprese libremente, plantee propuestas o de sus opiniones, y sobre todo, genere acciones de apoyo hacia su autodeterminación.
- **AUTODETERMINACIÓN.** AFAEPS promueve la capacidad de las personas para decidir sobre su vida, promoviendo la máxima autonomía, su capacidad propia individual y siempre como centro de sus procesos de recuperación.
- **EFICACIA.** AFAEPS manifiesta su compromiso con su misión, generando todos los recursos necesarios para ello, a la vez que se asegura la mayor eficiencia en el uso de estos recursos.
- **TRANSPARENCIA.** Es necesario facilitar que la información de los aspectos relacionados con la asociación esté al alcance de todos los grupos de interés, asegurando que sea completa, clara y veraz sobre todas las actuaciones de la entidad.
- **COMPROMISO SOCIAL** que garantice la evolución y mejora de la asociación orientada a aportar valor social y ambiental a la sociedad en las actividades de la entidad.



### 1.3 ¿Qué procesos de calidad se desarrollan?

➤ Plan de calidad en materia de formación  
Dicho plan de calidad es evaluado por la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de CLM

➤ Auditoría de Prevención de Riesgos Laborales

➤ Estándares de calidad supervisados por la Fundación Sociosanitaria de CLM, que es la Entidad que concede las subvenciones para el desarrollo de los programas

Las evaluaciones de la Fundación Sociosanitaria de CLM, a través de los indicadores que se le remiten mensualmente.

➤ Auditoría externa de la PRL

### 1.4 ¿Cómo se integra la RSC en la cultura empresarial?

Lógicamente la responsabilidad social de la Asociación, según sus estatutos, va dirigida a la defensa de los derechos de las personas afectadas por una enfermedad mental, así como llevar a cabo todas aquellas actuaciones dirigidas a conseguir su plena igualdad.

- a) Defender la dignidad y los derechos de las personas afectadas por algún tipo de enfermedad mental.
- b) Asesorar y promocionar a sus miembros en los aspectos técnicos y legales relacionados con cualquiera de sus actividades educativas, laborales, asistenciales, etc.
- c) Concienciar, promover y sensibilizar a la Administración del Estado, las Autonómicas, las Locales y especialmente a los Departamentos a quienes las leyes encomiendan la responsabilidad directa, en la atención y cuidado de las personas con enfermedad mental.
- d) Mantener una estrecha relación con otras Organizaciones, ya sean regionales, nacionales o internacionales que participen en los mismos fines.
- e) Establecer una continuada relación con la Administración del Estado, las Autonómicas y las Locales, para el desarrollo de los programas terapéuticos y de su seguimiento.
- f) Organizar periódicamente reuniones de familiares de personas con enfermedad mental con contenidos informativos así como psicoterapias de familias.
- g) Programar charlas y conferencias por personas especializadas sobre los aspectos médicos, psicológicos, legales y sociales.
- h) Promover y potenciar todas aquellas iniciativas conducentes a la integración de las personas con enfermedad mental en la sociedad.
- i) Promover toda acción dirigida a la mentalización de la sociedad hacia el respeto, comprensión y aceptación de las personas con enfermedad mental.
- j) Dedicación fundamental a cubrir el vacío, entre la atención médico-hospitalaria,



y la integración de las personas con enfermedad mental en la asistencia diaria por ocupación, distracción y rehabilitación.

- k) Promover y desarrollar actividades y programas de Rehabilitación Psicosocial y de formación Ocupacional y Laboral.

La gestión de la Asociación actúa conciliando los intereses del colectivo y de sus familias con las expectativas que tiene la comunidad (población en general y administraciones públicas)

### 1.5 ¿Con qué enfoque?

- a) Internos

Dicha responsabilidad es conocida y asumida por parte de todos los agentes implicados en la propia organización

- b) Externos

Visualización a la sociedad a través de campañas de sensibilización

### 1.6 ¿Cómo se integra la RSC respecto a la plantilla?

La plantilla de la Entidad conoce perfectamente cuál es la Misión de la Asociación, aportando en su toma de decisiones la búsqueda del bienestar de las personas afectadas por una enfermedad mental, siendo ello un factor de motivación y mejora en su labor diaria.

## 2. SELECCIÓN

### 2.1 ¿Qué factores determinan que la asociación inicie un proceso de selección y contratación?

La mayoría de la plantilla de trabajadores/as de la Asociación está contratada con carácter indefinido, por lo que las contrataciones se basan prácticamente para cubrir bajas laborales por I.T.

También en algunos casos, por incremento de las necesidades de producción en el Centro Especial de Empleo (empleo protegido), gestionado por la Asociación, y en alguna otra circunstancia la contratación de algún técnico para la puesta en marcha de una gestión óptima de la información de la red

En otros casos para la contratación de algún/a técnico de inserción para llevar a cabo





alguna acción formativa subvencionada por la JCCM.

## 2.2 ¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la asociación?

El sistema de reclutamiento se basa en el análisis y estudio del C.V. del candidato/a así como una entrevista. También mediante Oferta de Empleo a través de la Oficina de Empleo.

## 2.3 ¿Quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto?

La solicitud se realiza a través de cada uno/a de los/as responsables del programa o dispositivo que gestiona la Asociación (Centro de Rehabilitación Psicosocial y Laboral; Residencia Comunitaria; Viviendas Supervisadas; Centro Especial de Empleo).

Esa solicitud va dirigida al gerente de la Asociación quién canaliza la demanda hacia la presidenta de la Entidad, y si procede se lanza la oferta al servicio público de empleo

## 2.4 ¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?

Los perfiles están definidos en el convenio de aplicación. Para cada puesto, el/la candidato/a. debe tener la formación adecuada para cada puesto.

La Consejería de Bienestar Social de la Junta de Comunidades, a través del servicio de inspección, nos exige una titulación concreta para cada puesto.

AFAEPS, está homologada para impartir determinados certificados de profesionalidad, sobre todo los referentes a atención Sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales; por lo que disponemos de una bolsa de trabajo para las personas que tienen que cubrir bajas temporales de los/as monitores/as residenciales.

## 2.5 ¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la asociación?

La Asociación no dispone de ninguna publicación interna para vacantes.



2.6 ¿Qué métodos se utilizan para seleccionar al personal? Enumere las pruebas utilizadas por orden de utilización e indique cuáles son eliminatorias.

Prueba		Eliminatoria	
		Si	No
Estudio de C.V.		X	
Entrevista		X	
Agencia de colocación municipal u Oficina de Empleo	Envío de candidatos		X

2.7 ¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso?

El responsable del programa o dispositivo; el gerente y la presidenta.

2.8 ¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?

Es una decisión consensuada por las tres personas encargadas de la selección

2.9 ¿Cuáles son las características generales que busca su asociación en las/os candidatas/os?

Que tenga la formación adecuada para cada puesto (necesaria).

Se valora la experiencia.

Se valora el conocimiento previo de la Asociación y especialmente en temas relacionados con la salud mental.

Motivación y espíritu de trabajo en equipo Se valora posesión de grado de discapacidad.

2.10 ¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?

Ninguna



2.11 ¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)?

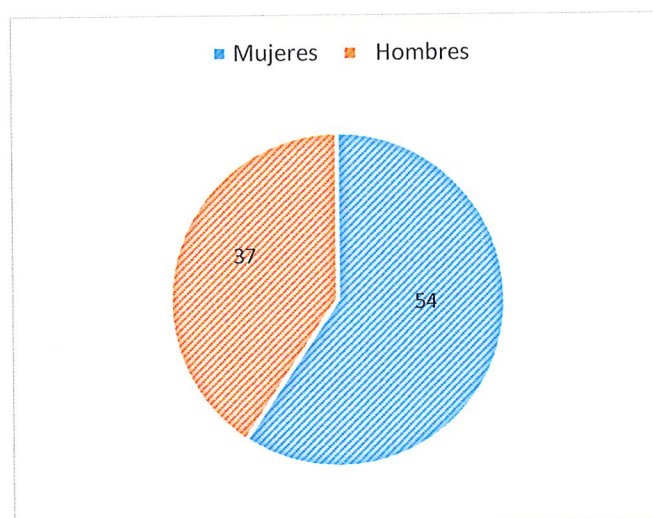
Si, en el puesto de operario de carpintería y manipulados en el CEE. Ese puesto está masculinizado quizás porque es un oficio tradicionalmente realizado por hombre. En cambio en la Asociación hay mayoría de mujeres contratadas para otros puestos, sobre todo personal de servicios (cocina, lavandería, limpieza), y también son mayoría las monitoras residenciales.

### 3. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

#### 3.1) Plantilla desagregada por sexo

Con datos del mes de Enero de 2018 de AFAEPS el total de mujeres en plantilla son 55 (60%) y 36 hombres (40%), en total 91 personas trabajadoras.

Gráfico 1: Porcentaje de la plantilla desagregada por sexo. Enero 2018



Fuente: Elaboración propia

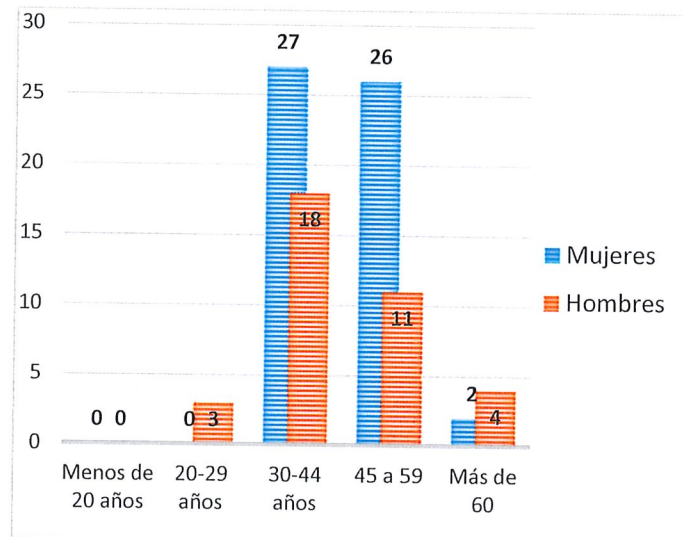
En el gráfico 1 se observa como la plantilla de la asociación está compuesta por más mujeres que hombres. Si analizamos por porcentajes, al sexo femenino le corresponde un 60% y al masculino un 40%, una diferencia del 20%. Estos porcentajes dan como resultado una plantilla estable en género, siendo la mayoría mujeres.



### 3.2) Distribución de la plantilla por edades

Para entender cómo se distribuye la plantilla por edades vamos hacer referencia al Gráfico 2. En él se descompone el personal de la asociación por tres rangos de edad: 20 años a 29 años, 30 a 45 años y el último rango, más de 45 años.

Gráfico 2. Edad de la plantilla desagregada por sexo. Enero 2018.



Fuente: Elaboración propia

La plantilla de AFAEPS está concentrada en los rangos de edad antes mencionados, menos en el rango de personas menores de 20 años, donde no hay personal.

Si descomponemos los datos por rangos de edad, la mayoría de la plantilla está en el rango de 30 a 44 años, y va seguido de 45 a 59 años.

Si vamos más allá y se analiza por sexos vemos que tanto hombres como mujeres se sitúan en el rango anteriormente comentado (de 30 a 44 años).

Por otro lado, 6 personas (4 hombres y 2 mujeres) se encuentran en el rango de más de 60 años.

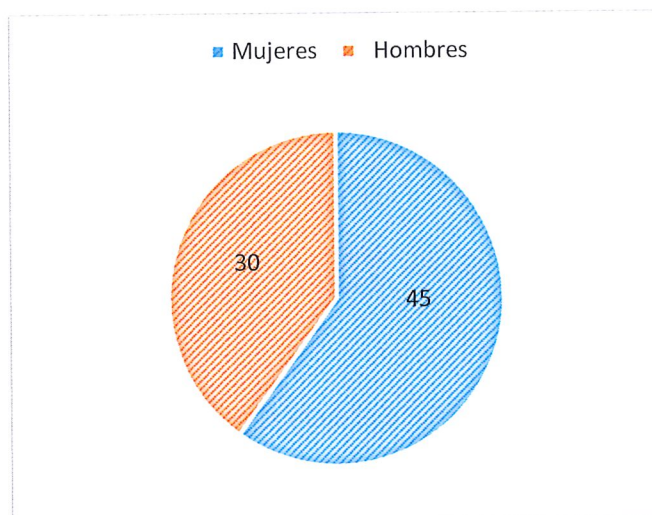
Se puede afirmar que, la tendencia global de la plantilla se caracteriza por ser madura, también la podemos afirmar en el análisis por sexos.



### 3.3) Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido

Del total de la plantilla compuesta por 91 personas, el contrato por excelencia es un contrato fijo o indefinido, con un total de 75 contratos en esta modalidad (82%).

Gráfico 3: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido Enero 2018.



Fuente: Elaboración propia

Si lo analizamos desde el total de las personas que poseen este contrato (75), hay mayoría en mujeres, con un 60%. En el caso de los hombres, son un 40% los que poseen un contrato indefinido.

Si lo desagregamos desde el total de mujeres en plantilla (54 mujeres), un 83% de ellas tiene un contrato fijo o indefinido. Desde el punto de vista de los hombres, 37 personas masculinas en total, un 81% de ellos tienen este tipo de contrato.

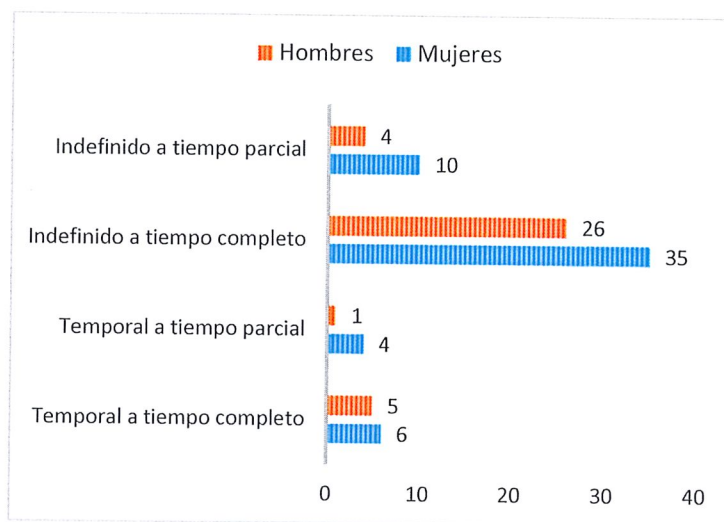
AFAEPS intenta favorecer la estabilidad laboral implantando este tipo de contratos, siempre que la situación de la asociación lo permita, sin discriminar entre hombres y mujeres.

### 3.4) Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Como se detalla en el apartado anterior, la mayoría de la plantilla tiene un contrato fijo o indefinido en la entidad (un 82%), asimismo, en este apartado se concretan los diferentes tipos de contrato.



Gráfico 4: Distribución de la plantilla por tipo de contrato desagregado por sexo. Enero 2018



Fuente: Elaboración propia

A simple vista, podemos apreciar que la mayoría, tanto hombres como mujeres, trabajan con un contrato indefinido a tiempo completo (un 64% del total de mujeres y un 72% del total de hombres). Además, hay presencia tanto femenina como masculina en todos los tipos de contratos.

Analizando solo a las mujeres en otro tipo de contratos, un 18% de ellas poseen un contrato indefinido a tiempo parcial, un 11% tiene un contrato temporal a tiempo completo y el resto, un 7% corresponde a un contrato temporal a tiempo parcial.

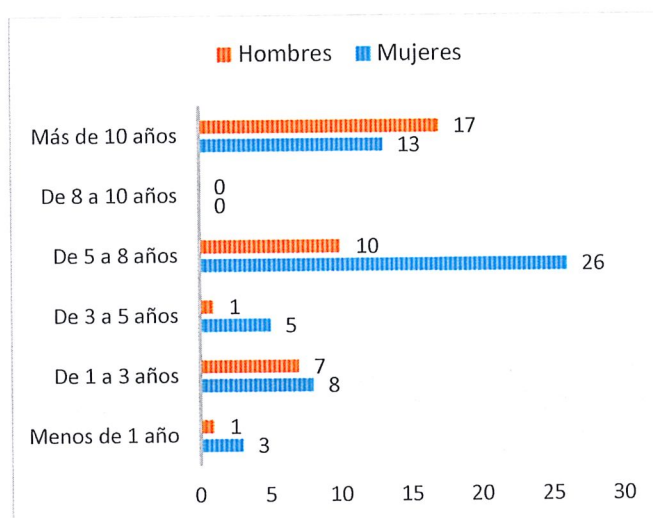
Considerando solo a los hombres, un 14% se sitúa con un contrato temporal a tiempo completo, un 11% de ellos tiene un contrato indefinido a tiempo parcial, y por último, un 3% posee un contrato temporal a tiempo parcial.

### 3.5) Distribución de la plantilla por antigüedad

A continuación se comenta la antigüedad de la plantilla en diferentes rangos de años.



Gráfico 5: Antigüedad de la plantilla desagregada por sexo. Enero 2018



Fuente: Elaboración propia

A priori, se encuentran representados ambos sexos en todos los rangos que se dan en la entidad.

Si lo separamos por sexo, la mayoría de las mujeres se sitúan en el rango de 5 a 8 años, un 47% del total, seguido de un 24% de mujeres que se sitúan en más de 10 años de antigüedad. Con menos de 1 año, encontramos a un 5% de mujeres.

En el caso de los hombres, el mayor tanto por ciento (47%) se encuentran en más de 10 años. En el rango de 5 a 8 años, nos encontramos a un 28% de hombres. En el rango más bajo, menos de 1 año, hay un 3% de hombres.

## 4. DEPARTAMENTOS

### 4.1) Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico

En este apartado desglosaremos como se distribuye la plantilla en los diferentes departamentos y categorías atendiendo a los diferentes convenios a los que se acoge la entidad:

- II Convenio Colectivo de la Fundación Socio-Sanitaria de Castilla-La Mancha para la Integración Socio-Laboral del Enfermo Mental
- XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

Atendiendo al organigrama y a la tabla que se muestran más abajo, se puede identificar una segregación horizontal en algunas áreas, es decir, mujeres ocupando puestos feminizados y hombres ocupando puestos masculinizados, por ejemplo puestos de trabajadores/as sociales, limpieza, administrativo en el caso de las mujeres y en el caso de los hombres, operario/a.



Por el contrario, también hay puestos normalmente masculinizados ocupados por mujeres, por ejemplo, oficiales de primera u operario/a.

También podemos concretar una pequeña segregación vertical, donde los puestos superiores corresponden a los hombres en ambos convenios.

Siendo una plantilla feminizada y perteneciendo a un sector normalmente ocupado por mujeres, la plantilla resulta prácticamente estable a razón de las categorías.

<i>Convenio Colectivo</i>	Grupo	Categorías	Mujeres	Hombres
XIV C.C. Centros y servicios de atención a personas con discapacidad (Centro especial de empleo)	Grupo III	Personal Titulado Grado Medio	-	2
	Grupo V.1	Aux. Especialista	-	1
		Operario	5	11
	Grupo V.2	Aux. Administrativo	2	-
	Grupo V.3	Ayudante cocina	1	-
Aux. Servicios Generales		-	1	
II Convenio Colectivo Fundación Socio-sanitaria de CLM para la integración Socio-Laboral del Enfermo Mental (FISLEM)	Nivel 1	Gerente Dirección Residencia	-	2
		Psicólogo/a	4	1
	Nivel 2	Terapeuta ocupacional	2	-
		Trabajador/a Social	2	-
	Nivel 3	Técnico/a inserción social	2	2
		Administrativo	1	-
	Nivel 4	Monitor/a <sup>1</sup>	23	14
		Aux. Administrativo	1	2
	Nivel 5	Oficial de 1ª de oficios <sup>2</sup> Personal Limpieza Aux. Servicios Generales	11	1
	<b>TOTAL</b>			<b>54</b>

<sup>1</sup> Monitor/a de taller, monitor/a CRPSL, monitor residencial

<sup>2</sup> Personal de Mantenimiento





## 5. POLÍTICA SALARIAL

### 5.1 ¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?

La política salarial de la empresa viene por la aplicación de las tablas salariales del convenio colectivo de aplicación. No existen aumentos salariales. Cada categoría tiene definido un salario, sin discriminación.

### 5.2 Señale brevemente los tipos existentes de incentivos y beneficios

No existen

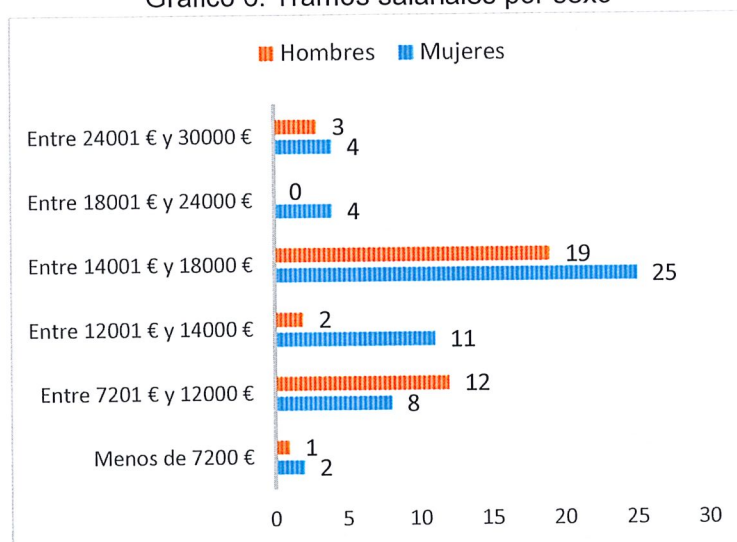
### 5.3 ¿Qué criterios se utilizan para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales?

Ninguno

### 5.4) Distribución de la plantilla por bandas salariales

Se analiza el salario bruto anual por sexos, equiparando la jornada laboral a completa para toda la plantilla. Sin compensaciones salariales.

Gráfico 6: Tramos salariales por sexo



Fuente: Elaboración propia



A simple vista, en casi todos los rangos hay presencia masculina y femenina, situándose la mayor parte de la plantilla en el rango de entre 14001€ y 18000€, tanto en hombres como en mujeres con un 51% y 46% respectivamente.

Un 20% del total de las mujeres también están presentes en el rango que va desde los 12001€ a los 14000€.

En el rango más bajo, menos de 7200€ se sitúa un 4% de mujeres, y en el más alto, de 24001€ a 30000€ un 7%.

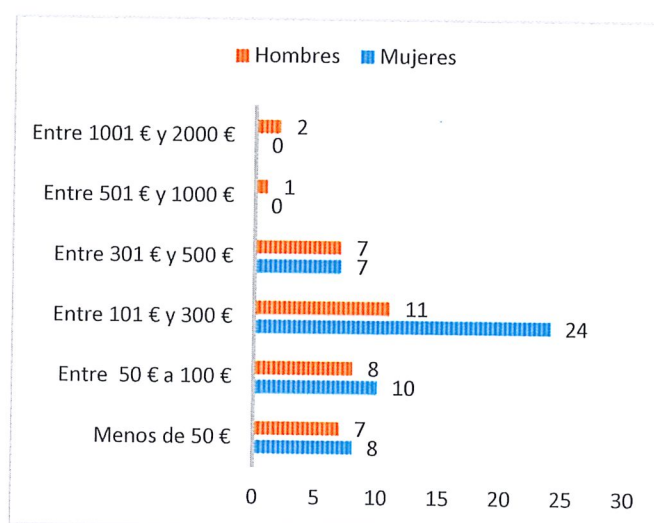
En el caso de los hombres, un 32% se encuentra en el rango salarial de 7201€ a 12000€ y un 15% de ellos los encontramos en el rango de 12001€ a 14000€.

En el rango más bajo se sitúa un 3% de hombres y en el más elevado le corresponde un 8%.

### 5.5) Distribución de las compensaciones salariales por sexo

Este tipo de complementos se distribuyen en antigüedad, disponibilidad, responsabilidad, nocturnidad, turnos, festivos, desarrollo profesional, entre otros. Dependiendo del puesto de trabajo al que corresponde la persona recibe unos complementos u otros.

Gráfico 7: Tramos compensaciones salariales por sexo



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de la plantilla se encuentra en el rango entre 101€ y 300€, habiendo un 30% de hombres y un 44% de mujeres.

Hay presencia de mujeres en todos los rangos menos en los dos rangos superiores donde nos encontramos a 3 hombres



### 5.6) Promedio Salarial

Si hacemos la media del salario bruto anual de todas la mujeres y la comparamos con la media del salario bruto anual de todos los hombres de la plantilla, ambos con la misma jornada, existe un diferencia de 1.095,94 €, siendo la media de las mujeres mayor, favoreciendo este colectivo normalmente perjudicado.

	Mujeres	Hombres
Promedio Salarial	14.800,89 €	13.704,95 €

### 5.7) Salario Medio por Categoría

Una vez analizado el salario anual bruto por sexos, vamos a profundizar más, analizando el salario medio en las diferentes categorías profesionales de AFAEPS, sin compensaciones extrasalariales.

A continuación, solo se especifican las categorías donde coinciden ambos sexos, para hacer la comparativa entre ellos y ver posibles desequilibrios.

Como podemos observar en la tabla no hay diferencias en ninguna categoría siendo la misma media tanto para hombres como para mujeres.

La causa de ninguna diferencia es que la asociación trabaja con diferentes acciones subvencionadas para la junta de Castilla La Mancha, por lo que los salarios están totalmente regulados conforme a las tablas salariales correspondientes a cada convenio colectivo.

	Integración Socio-Laboral					Centro especial de empleo
	Psicólogo/a	Tecn. Inserción Social	Monitor/a	Aux. Admin.	Oficial de 1ª	Operario/a
Entre 7201 € y 12000 €						X O
Entre 12001 € y 14000 €					X O	
Entre 14001 € y 18000 €		X O	X O	X O		
Entre 18001 € y 24000 €						
Entre 24001 € y 30000 €	X O					

O= Mujeres X= Hombres



## 6. FORMACIÓN

### 6.1 ¿Existe en la asociación un Plan de formación?

Si, la Asociación dispone de un Comité de Formación formado por cinco miembros (dos representantes de la entidad y tres representantes sindicales). Dicho comité en sus diferentes reuniones diseña el contenido del plan de formación anual.

Además, la plantilla de profesionales puede acceder al Plan de Formación de la Fundación Sociosanitaria de CLM (Fundación Pública de la JCCM) y del SESCOAM sobre todo en lo relativo a especialización técnica (psicólogos/as, trabajadora sociales, terapeutas ocupacionales y monitores/as residenciales).

### 6.2 ¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?

En función de las peticiones de formación que realizan los/as trabajadores/as a dicho comité, se analizan las mismas y diseña la implantación y temporalización de las mismas.

### 6.3 ¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicos de habilidades, etc.)?

- Especialización técnica
- Formación genérica (idiomas, informática, etc.)
- Transversal (habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación, etc.)  
Otros. Cuáles (A través de la Fundación Sociosanitaria de Castilla La Mancha)
- Estrategias y programas de rehabilitación cognitiva para la intervención con personas con trastorno mental
- Supervisión de casos en viviendas supervisadas  
Evaluación de la empleabilidad y elaboración de itinerarios laborales.

### 6.4 ¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres?

No



#### 6.5 ¿Cómo se difunden las ofertas de formación?

A través del Comité de Formación que canaliza la oferta formativa por medio de los/as responsables de los programas y/o por los representantes de los/as trabajadores/as. Dicha oferta se traslada a las reuniones de equipo.

Cuando llegan ofertas formativas externas de la Fundación Sociosanitaria de CLM, se difunden por correo electrónico y los responsables técnicos (previo conocimiento del Comité de Formación), las plantea en la reunión de equipo.

#### 6.6 ¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?

Se analizan las peticiones y en la mayoría de los casos son atendidas. En el supuesto que hubiese que seleccionar se prioriza aquellos/as trabajadores/as que no han participado en acciones formativas anteriores, dependiendo del tipo de formación (alguna es obligatoria)

#### 6.7 ¿La formación es de carácter voluntario o obligatorio?

Hay de los dos tipos. Voluntaria y obligatoria (esta última relativa a la prevención de riesgos laborales y de las actividades prevista en el plan de autoprotección)

#### 6.8 ¿Puede solicitar el personal la asistencia a cualquier tipo de curso impartido en el Plan de Formación de la asociación?

No. El personal de servicios o de administración, no puede acceder a la formación técnica específica. Cada acción formativa va dirigida a diferentes destinatarios en relación con su titulación o categoría profesional.



6.9 Los cursos se realizan....

En el lugar de trabajo	<input type="checkbox"/> Casi siempre
Fuera del lugar de trabajo	<input type="checkbox"/> Ocasionalmente
On-line	<input type="checkbox"/> Ocasionalmente
En jornada laboral	<input type="checkbox"/> Casi siempre
Fuera de la jornada laboral	<input type="checkbox"/> Nunca

6.10 ¿Conceden ayudas al personal para la formación externa (master, etc.)?

Si

6.11 ¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo?

No

6.12 ¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?

No

6.13 ¿Se ha impartido formación específica para mujeres?

No

## 7. PROMOCIÓN

7.1 En líneas generales ¿Qué metodología y criterios se utilizan para la promoción?

No existe metodología y criterios para la promoción



7.2 ¿Existe en la asociación alguna metodología estándar de evaluación del personal?

No

7.3 ¿Existen planes de carrera en su organización?

No

7.4 ¿Se comunica al personal de la asociación la existencia de vacantes?

No, solo se ha producido una vacante por la creación de una nueva categoría profesional, Técnico de Integración Social, y fue ocupada por una monitora residencia que tenía la titulación adecuada y también por antigüedad.

7.5 ¿Se imparte formación en la asociación ligada directamente a la promoción?

No

7.6 ¿Es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica?

No

7.7 ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la asociación?

No



7.8 ¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la asociación?

No

## 8. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

8.1 Indique si su asociación dispone de alguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Jornadas reducidas
- Flexibilidad de horarios

La concesión previa petición de la interesada una vez asegurados que la misma no redundará en una merma de la calidad del servicio prestado.

8.2 ¿Quiénes utilizan más esas medidas?

Mujeres, para poder conciliar su vida personal, familiar y profesional

8.3 ¿Quiénes hacen más uso en la asociación de los permisos?

Mujeres. Los permisos son solicitados indistintamente (madres y padres). En este caso han sido madres y padres hace más de una año

8.4 Teniendo en cuenta la realidad de la asociación, ¿solicitar una reducción de jornada laboral podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía?

No





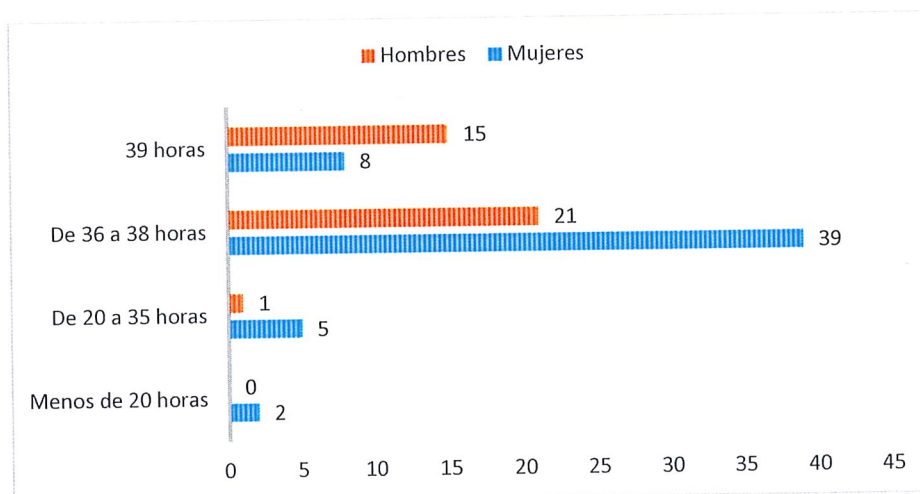
### 8.5) Tipo de jornada

En este gráfico se distribuyen la jornada de toda la plantilla. Para las personas que pertenecen al convenio colectivo de "centro especial de empleo" su jornada completa corresponde a 39 h/semana. En resto, tiene como jornada máxima, según su convenio, 37,5 h/semana.

Como podemos observar en el gráfico, si lo dividimos por sexo, la mayoría de mujeres, un 72% se sitúa en una jornada de 36 a 38 horas, al igual que los hombres con un porcentaje del 57%.

En la jornada más alta, de 39 horas, hay mayor número de hombres que de mujeres. Y en las jornadas mínimas pasa lo contrario, hay mayor número de mujeres que de hombres.

Gráfico 8: Tipo de jornada según el sexo



Fuente: Elaboración propia

## 9. COMUNICACIÓN

9.1 Indique cuales son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su asociación

- Reuniones
- Correo electrónico
- Tablón de anuncios
- Intranet
- Resiplus



9.2 ¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico?

Si, de salud mental y enfermedades infecto-contagiosas. Para ello se utilizaron los instrumentos de comunicación como el correo electrónico, resiplus o redes sociales

9.3 ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la asociación, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

No, No se trasmite, de ahí nuestra sensibilidad y nuestra predisposición por abordar este tema.

9.4 ¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la asociación?

Si, Entrevista personal con los responsables de los recursos, con la gerencia y con presidencia. Reuniones de equipo, RESIPLUS, Correo electrónicos.

Estos canales se utilizan a menudo

Trabajamos con personas y es importante la comunicación y el trabajo en equipo.

## 10. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

10.1 ¿Se conocen en la asociación los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres?

Si, transformación de contratos temporales en indefinidos (en el año 2009) donde se contrataron a 6 mujeres.



10.2 ¿Tiene la asociación algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como:

Si, personas con discapacidad.

Uno de los fines de nuestra Entidad es la inserción laboral de personas con discapacidad. Tenemos amplia experiencia en este tema. En estos momentos son 26 la personas con discapacidad contratadas en el Centro Especial de Empleo.

Realizamos acciones formativas dirigidas al sector de la discapacidad asumiendo diferentes compromisos de contratación del personal formado.

10.3 ¿Se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades?

Si, otros de las acciones que desarrollamos es la sensibilización y lucha contra el estigma del colectivo. Todos los años coincidiendo con el Día Mundial de la Salud Mental llevamos a cabo jornadas y mesas informativas con el fin de conseguir un cambio en la percepción por parte de la población hacia el colectivo.

Llevamos a cabo un programa de integración laboral, que llevará a la creación de una agencia de colocación. En estos momentos tenemos en bolsa de búsqueda activa de empleo alrededor de cien personas. Se desarrollan a cabo acciones de orientación laboral, prospección laboral y preparación laboral en el entorno de trabajo con el fin de conseguir la integración laboral en la empresa ordinaria, así como el mantenimiento de los puestos de trabajo en el CEE

## 11. REPRESENTATIVIDAD

11.1 Teniendo en cuenta la parte cuantitativa de este estudio, ¿en qué áreas tienen las mujeres mayor presencia?

- Monitoras residenciales, tanto en Residencia Comunitaria como en Viviendas Supervisadas.
- Equipo técnico del Centro de Rehabilitación Psicosocial y Laboral
- Equipo técnico de la Residencia Comunitaria Personal de Servicios (cocina, lavandería y limpieza)

¿Y menos?

Operarios/as del Centro Especial de Empleo (carpintería de madera y manipulados)



¿A qué cree que se debe?

No los sabemos exactamente, quizás porque tradicionalmente esos oficios estaban masculinizados, pero bien es cierto que la mayoría del personal de la Asociación son mujeres.

## 12. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

12.1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles actuaciones de acoso, tanto psicológico como sexual?

No.

12.2 Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?

No

12.3 La Ley para la igualdad establece que las empresas deberán promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (Art. 48.1)

A partir de la entrada en vigor de la ley, qué medidas negociadas con la representación de los y las trabajadoras se han o se están poniendo en marcha

Diseño de la Actuación frente al acoso laboral	En elaboración
Constitución del comité Asesor	En elaboración
Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral	En revisión
Documento de solicitud de intervención por acoso en el entorno laboral	En revisión



### 13. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

13.1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral?

Si, Se lleva a cabo la evaluación de riesgos por cada puesto de trabajo. Se facilita la formación e información a los/as trabajadores/as y se les dota de los equipos de protección adecuados. No existen riesgos importantes en los puestos de trabajo.

13.2 ¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres?

Las correspondientes según estipula la Ley

### 14. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN

14.1 Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación de riesgo de exclusión?

No

14.2 ¿Tienen previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión?

No



## ENCUESTA SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Para completar los datos que se especifican a continuación, se ha encuestado a la plantilla sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y también concretamente, sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### 1) N° Encuestados/as

Este cuestionario se ha realizado de forma anónima y ha sido contestado por un 50,5% de la plantilla. En concreto lo han cumplimentado 25 mujeres y 21 hombres, un 54% de mujeres y un 46% de hombres del total de respuestas de los cuestionarios, es decir, 46 personas en total.



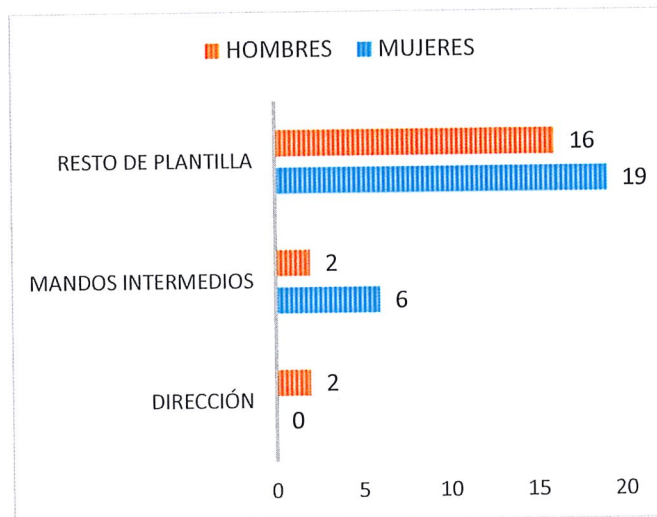
Teniendo en cuenta que la plantilla a fecha de enero de 2018 tiene 91 trabajadores y trabajadoras, al cuestionario han respondido un 50% de ellos y ellas, la mitad de la plantilla, pudiendo ser una muestra representativa.

De los 91 trabajadores, han respondido al cuestionario 46% de mujeres que hay en plantilla y un 57% de hombres, siendo mayor la implicación del sexo masculino.



## 2) Nivel jerárquico

Nivel de jerarquía en general, de las personas que han respondido al cuestionario.



## 3) Situación de las mujeres en el mercado laboral

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. A continuación, se indica el tanto por ciento de mujeres y hombres que responden a las siguientes opciones.

- Tanto en nuestra región como en el resto de España el paro femenino es muy superior al masculino, ¿cuál cree que es el motivo principal?
  - La tendencia de las empresas a contratar hombres (27% de mujeres y 21% hombres) 17 respuestas
  - **Las mujeres tienen más problemas para compatibilizar la vida laboral y familiar (43% de mujeres y 45% de hombres) 31 respuestas**
  - Los diferentes papeles que la sociedad da a hombres y mujeres (30% de mujeres y 27% de hombres) 20 respuestas

Dos hombres selecciona las respuestas de "las mujeres tienen un nivel de formación más bajo" o "las mujeres son más exigentes para buscar trabajo" respectivamente.



➤ ¿Cómo se podría mejorar esta situación?

- **Educando en igualdad desde la escuela (36% de mujeres y 34% de hombres) 27 respuestas**
- Facilitando el acceso de mujeres y hombres a todas las profesiones (20% de mujeres y un 12% de hombres) 13 respuestas.
- Repartiendo las responsabilidades familiares y domesticas entre hombres y mujeres de forma equilibrada (16% de mujeres y 16% hombres) 12 respuestas
- Con leyes y normas que promuevan la igualdad (27% de mujeres y 34% de hombres) 23 respuestas
- No hay que hacer nada, la sociedad cambiará por sí sola, 1 respuesta de un hombre.

Nadie opina que “no creo necesario mejorar la situación”.

➤ Las dificultades que las mujeres pueden encontrar para acceder y permanecer en el mercado laboral son:

- Según las trabajadoras que han respondido al cuestionario, consideran que la mayor dificultad que se pueden encontrar es la **“maternidad”** seguido también de “las responsabilidades familiares y/o domésticas” o “La opinión del empresariado respecto al tipo de trabajo que pueden desempeñar las mujeres”  
La menos valorada, y la opción que no se considera como dificultad de acceder o permanecer en el mercado laboral es “el rechazo de las propias mujeres a desempeñar ciertos trabajos”.
- Los hombres, en la misma línea también optan por la **“maternidad”** en su mayoría, apoyando también la opción de “La opinión del empresariado respecto al tipo de trabajo que pueden desempeñar las mujeres”. Por su parte, la opción menos votada es “El ambiente hostil de los compañeros ante la presencia de mujeres en ciertos puestos de trabajo”.





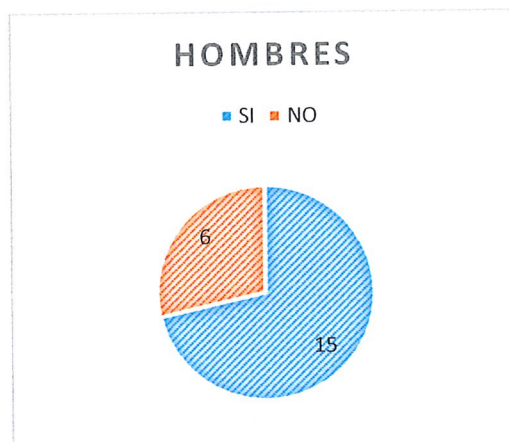
- ¿Considera que las organizaciones laborales han de contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad?
  - La mayoría en ambos sexos opina que “sí, porque puede facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral” con un 56% y 44% de mujeres y hombres respectivamente. La segunda opción más seleccionada es “sí, porque pueden facilitar una mayor entrada de las mujeres en el mercado laboral”
  
- ¿Cuáles podrían ser las medidas básicas que deberían adoptar las empresas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
  - La mayoría de las mujeres y hombres eligen la misma opción, es decir, “facilitar la compatibilización de la vida familiar y laboral: horarios flexibles, guarderías, ayudas económicas, etc.”

También las opciones más votadas son la de “conocer las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño de su puesto” o “medidas que faciliten la contratación de las mujeres en las empresas”.

## GESTIÓN DEL PERSONAL EN LA ASOCIACIÓN

### 5) Selección y contratación

- Cuándo se realizan procesos de selección en esta asociación. ¿Cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso?



A niveles generales, toda la plantilla opina que las mujeres y hombres SI tienen las mismas posibilidades de acceso en la entidad, en concreto un 76% de las personas encuestadas.

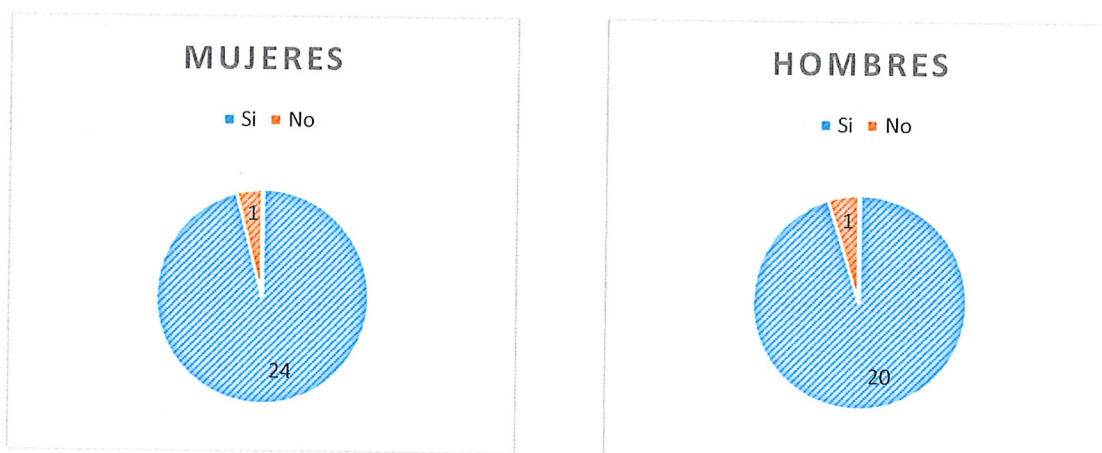
En concreto un 76% de mujeres indica que "Si, porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales, con independencia del sexo", un 62% de hombres también indican esta opción. Asimismo, tres personas (una mujer y un hombre) indican que "Si, porque la selección se realiza con pruebas objetivas: exámenes, etc."

Por otro lado, un 12% de mujeres responde que "No, porque hay puestos tradicionalmente desempeñados por mujeres y otros por hombres", un 14% de hombres también indica la misma opción.

Además, también cinco personas (2 mujeres y 3 hombres) indican que "No, porque en la selección las responsabilidades familiares juegan en contra de las mujeres".

## 6) Formación y Promoción

- ¿Creé que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de formación en la asociación?



Más de la mitad de las personas responden que SI existen las mismas posibilidades de acceso a los cursos en AFAEPS (96%).

Un 72% de las mujeres indica que "SI, porque la entidad se interesa en que todo el mundo se forme", también un 24% de ellas responde "SI, se atienden todas las peticiones".

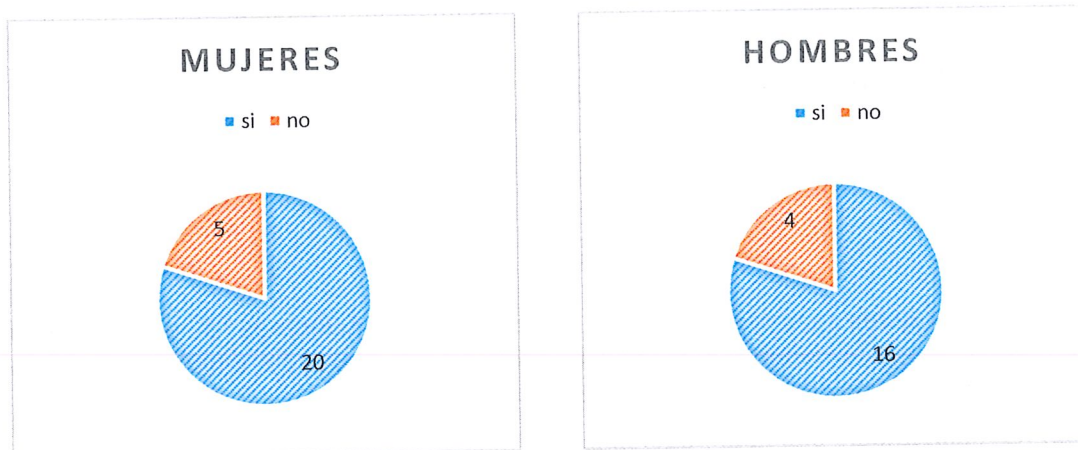
Por el contrario, un 4% de mujeres que responden a esta pregunta sobre la formación indican que "No, porque la realiza fuera de horario laboral".



La opción mayoritaria de hombres también es “Sí, porque se interesa porque todo el personal se forme” con un 52%. Y le sigue, con un 43% la alternativa de “Sí, porque atiende todas las peticiones”.

Un 5% de hombres que responden al cuestionario, también opinan que “No, porque oferta más formación relacionada con puestos donde hay mayor presencia de hombres”.

- ¿Considera que mujeres y hombres promocionan por igual en esta asociación?



La opción más tachada por la plantilla, tanto en hombres como en mujeres es “Sí, porque tienen en cuentas las capacidades profesionales, independientemente del sexo” con un 64% de mujeres y un 60% de hombres (28 respuestas).

A la respuesta “Sí, porque se motiva tanto a las mujeres como a los hombres” han contestado un 16% y 20% de mujeres y hombres respectivamente.

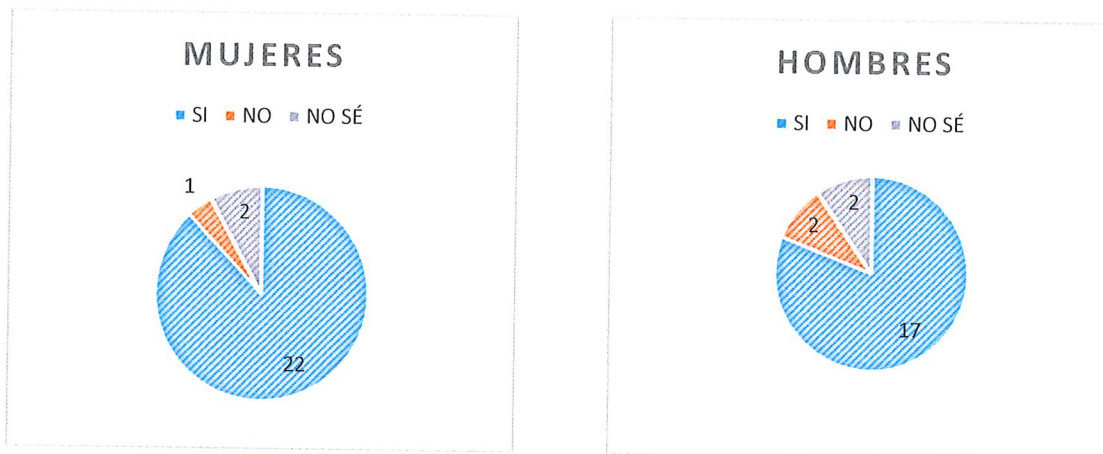
En el caso de las mujeres la segunda opción es “No, porque se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad” con un 20% de mujeres que opinan lo mismo. También, un 10% de hombres opta por esta opinión.

Asimismo, dos hombres opinan que “No, porque las mujeres parecen tener menos interés”.



## CONDICIONES DE TRABAJO

- ¿Considera que mujeres y hombres cobran igual por trabajos de igual valor?



Tanto para mujeres como para hombres, la opción más señalada es “Sí, porque tienen en cuenta las capacidades profesionales, independientemente del sexo”, con un 88% del total de mujeres y un 81% del total de hombres.

Con un porcentaje del 8%, las mujeres indican que “No sé, porque no hay transparencia salarial”. Un 10% de los varones también coinciden en la misma opinión.

La opción “No, porque las mujeres en general están menos valoradas en la asociación” ha sido seleccionada por 1 mujer y 1 hombre.

Un hombre ha contestado que “No, porque las mujeres no son tan competentes”

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

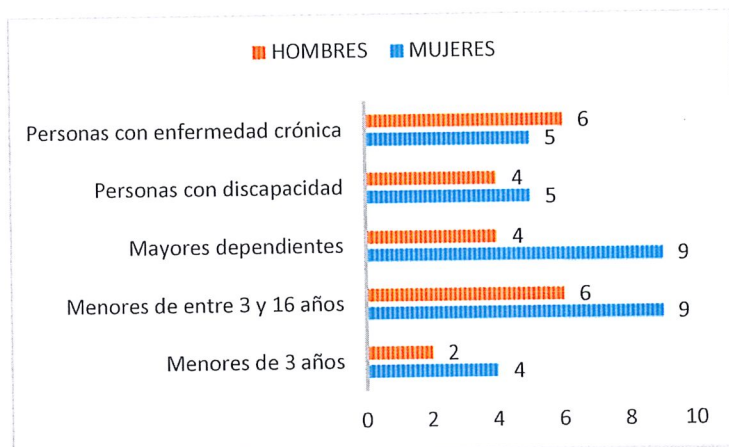
- Unidad convivencial

En este apartado hay diferentes opciones por género que podemos observar.

Por parte de las mujeres, la mayoría ha seleccionado tanto que tiene menores entre 3 y 16 como mayores dependientes a su cargo (9 personas en cada apartado). También 5 mujeres tienen alguna persona con discapacidad a su cuidado y otras 5 mujeres alguna persona con enfermedad crónica. 4 personas restantes tienen menores de 3 años.

En el caso de los hombres, con un mismo número (6 personas) han contestado que tiene menores de entre 3 y 16 años a su cargo y personas con enfermedad crónica. Asimismo, 4 hombres tienen mayores dependientes y otras 4 personas con discapacidad. 2 personas tienen algún menor de 3 años.





➤ ¿Qué medidas no ofrecidas actualmente en la asociación considera que mejorarían la conciliación?

Medidas	Mujeres	Hombres
Permiso a los padres para acompañamiento a exámenes prenatales	1	4
Políticas para reintegrar a las personas que vuelven al trabajo tras una ausencia prolongada	1	8
Servicio de consultoría de conciliación	5	6
Información sobre medidas y permisos que ofrece la empresa y la legislación vigente para favorecer la conciliación	7	6
No creo que la empresa tenga que entrar en las necesidades personales y familiares de su personal	1	4

En este apartado las mujeres escriben:

- Por mi parte hay conciliación y apoyo a la mujer, sobretodo en tema familiar entre hijos y trabajo, me parece compatible
- Flexibilidad horaria
- Primer año de los niños que ofrecieran jornada intensiva
- Que se tenga en cuenta el sobre trabajo de las que no tenemos hijos cuando hay bajas sin sustituir o múltiples ausencias por aspectos familiares del tipo que sean. O cuando tras una baja, como derecho que tienen, se cogen vacaciones y volvemos a estar igual. Evitar demoras largas en sustituir al personal ausente.

Los hombres también comentan en este apartado que:

- Flexibilidad en la baja de maternidad y lactancia



- Establecer un departamento de RRHH

➤ ¿Tiene dificultades para conciliar el trabajo, la familia y su vida personal?

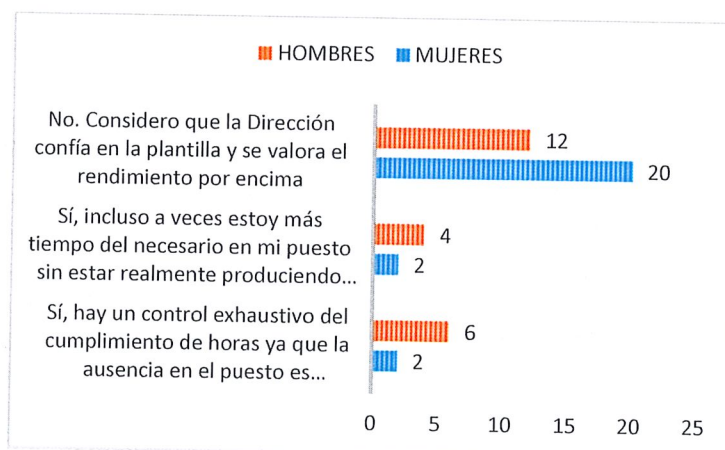
Las personas que responde que Si a esta pregunta son 7 mujeres (33%) y 2 hombres (9%).

Las mujeres indican que las dificultades encontradas son:

- He tenido que pedir ayuda familiar para llevar a mi hija al colegio, ya que entra a las 9
- Organización a la hora de la atención de menores y de acompañamientos a citas médicas de personas a mi cargo
- Reuniones y/o formación en semana de descanso de asistencia obligatoria
- Conciliación del horario de trabajo con el cuidado de padres enfermos
- Exceso de trabajo en un mismo tiempo laboral para lo que está la opción de quedarse más tiempo, trabajar en casa o no
- Sentimiento de no participar en la crianza todo lo que se debería por ausencia en el hogar, al tener un horario de mañana
- Por la sobrecarga en mi puesto de trabajo que me agota y me resta energía en otras áreas

Los hombres también responden:

- Desplazamiento
  - Incompatibilidad de horarios
- ¿Cree que en esta asociación se valora más el tiempo que pasa el personal en su puesto que el rendimiento obtenido?



Un 69% de total de las personas que han respondido al cuestionario indican en esta pregunta que "No. Considero que la dirección confía en la plantilla y se valora el rendimiento por encima de las horas de trabajo efectivo".



Un 17% de las personas, responden que "Sí, hay un control exhaustivo del cumplimiento de horas ya que la ausencia en el puesto es considerado por la asociación como una pérdida en términos"

La otra posibilidad corresponde a un 13% de la plantilla que ha realizado el cuestionario, "Sí, incluso a veces estoy más tiempo del necesario en mi puesto sin estar realmente produciendo porque de lo contrario estaría mal visto".

En el apartado libre de OTRAS la plantilla concreta:

- De hecho creo que se valoran resultados, no el tiempo invertido, lo que conlleva a unos que nos excedamos en tiempo laboral no remunerado y a otros que "les sobra" tiempo dado el desequilibrio de tareas encomendadas o de implicación del trabajador/a
- No se valora el rendimiento y se exigen las horas, pero debería haber diferencias en flexibilidad dependiendo del puesto
- Me siento valorado en el trabajo y horas muy bien y supervisado por el encargado
- Todo depende del lugar que ocupas dentro de la empresa. Hay puestos que necesitan de un rendimiento a nivel laboral y otros no

## BENEFICIOS SOCIALES

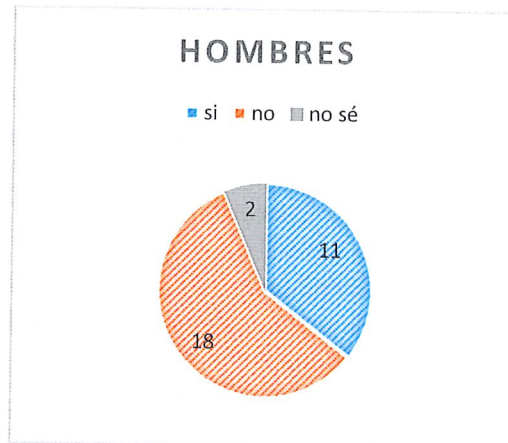
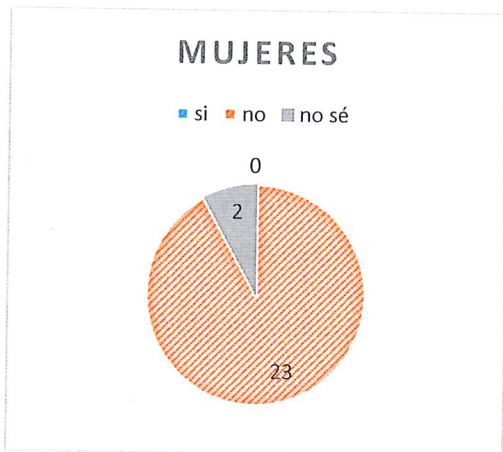
Las personas trabajadoras opinan en este apartado los beneficios sociales que les gustaría que ofreciese su empresa:

- Seguros de vida y de salud (7 respuestas)
- Dialogo en cada caso. Todo es muy particular
- Planes de pensiones (3 respuestas)
- Vales de comida
- Descuentos para empleados
- Acuerdos/convenios con empresas para servicios concretos de guardería, planes de pensiones, clínicas, etc. (3 respuestas)
- Convenio con óptica, vales de comida, cheques guardería, seguros salud
- Jornadas continuas por necesidades familiares
- Vales de comida, descuentos en fisioterapia u otras técnicas para evitar o afrontar las consecuencias del estrés



## COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

- ¿Cree que esta asociación utiliza en ocasiones publicidad o lenguaje sexista (en la web, anuncios, comunicados)?

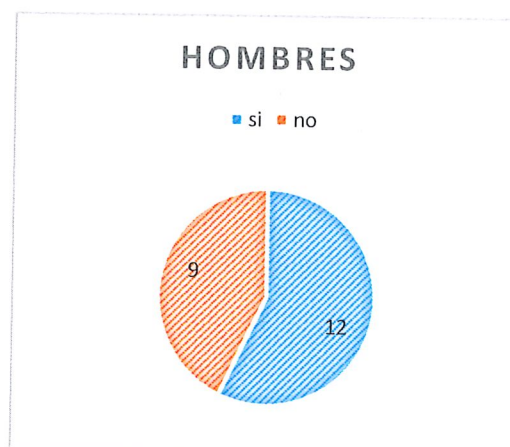


La opción mayoritaria es "NO, la imagen que transmite la asociación y el lenguaje empleado es igualitario" con 41 respuestas, un 89% de personas.

Por el contrario, un 24% de hombres cree que "Sí, en los anuncios publicitarios", también un 14% considera que "Sí, en las redes sociales y web corporativa" y otro 14% que hay discriminación en las ofertas de empleo.

## SALUD LABORAL. PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO

- ¿Sabría a quién dirigirse en caso de sufrir acoso moral, sexual o por razón de sexo?





Unas 23 personas señalan que "Sí, porque hay un protocolo establecido para ello", un 50%

Por otro lado, 18 personas indican que "No, nunca me han informado.", 40%.

Las personas restantes (3 en total) responden que "No, porque aunque sé que hay un protocolo establecido, no sé qué contenido recoge"

## IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN MI ASOCIACIÓN

	Mujeres	Hombres
Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles y departamentos	8	7
Mejorar la gestión de los recursos humanos	5	7
Mejorar el clima laboral	4	8
Puede sensibilizar y cambiar actitudes	5	3
Motivar al personal para participar en la formación, promoción, etc.	8	6
Facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral y personal	10	4
Combatir situaciones discriminatorias o desigualdades	7	4
Dar una imagen más moderna y competitiva de la organización	5	1
No creo que sirva para nada	1	2

La opción más elegida por toda la plantilla es la de "Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles y departamentos".

Las opciones de "Motivar al personal para participar en la formación, promoción, etc." o "Facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral y personal" también han sido muy seleccionadas.

En la sección de OTRAS, se indica que:

- Hay más mujeres que hombres trabajando y ganando un salario mayor



## **CRONOGRAMA**

---



## FICHA DE EVALUACIÓN

---



**a. Evaluación de resultados.**

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

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		
<b>TOTAL</b>		

Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

ÁREAS DE ACTUACIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
<b>TOTAL</b>			


Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías

CATEGORÍA PROFESIONAL	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
<b>TOTAL</b>			



 Grado de desarrollo de los objetivos planteados.

OBJETIVOS	GRADO		
	ALTO	MEDIO	BAJO
<b>TOTAL</b>			

 Efectos no previstos del Plan en la asociación.

 Otros

**b. Evaluación de proceso**

 Grado de sistematización de los procedimientos.

PROCEDIMIENTOS	GRADO DE SISTEMATIZACIÓN		
	ALTO	MEDIO	BAJO
<b>TOTAL</b>			



👉 Grado de información y difusión entre la plantilla.

ACCIONES DE DIFUSIÓN	GRADO DE SISTEMATIZACIÓN		
	ALTO	MEDIO	BAJO
<b>TOTAL</b>			

👉 Grado de adecuación de los recursos humanos.

RECURSOS HUMANOS EMPLEADOS	GRADO DE ADECUACIÓN		
	ALTO	MEDIO	BAJO
<b>TOTAL</b>			

👉 Grado de adecuación de los recursos materiales.

RECURSOS MATERIALES EMPLEADOS	GRADO DE ADECUACIÓN		
	ALTO	MEDIO	BAJO
<b>TOTAL</b>			

👉 Grado de adecuación de las herramientas de recogida.



HERRAMIENTAS EMPLEADAS	GRADO DE ADECUACIÓN		
	ALTO	MEDIO	BAJO
<b>TOTAL</b>			

🔄 Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO PERIÓDICO
1.
2.
3.
4.
<b>TOTAL</b>

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

INCIDENCIAS Y DIFICULTADES
ACCIÓN 1.
ACCIÓN 2.
ACCIÓN 3.
ACCIÓN 4.
<b>TOTAL</b>



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

SOLUCIONES APORTADAS
ACCIÓN 1.
ACCIÓN 2.
ACCIÓN 3.
ACCIÓN 4.
<b>TOTAL</b>

- 👉 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 en altos cargos 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





[Empty rectangular box for response]

 Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades

SI  NO

[Empty rectangular box for response]

 Cambios en la cultura de la asociación

SI  NO

[Empty rectangular box for response]

 Cambios en la imagen de la asociación

SI  NO


[Empty rectangular box for response]

 Mejora de las condiciones de trabajo


SI  NO

[Empty rectangular box for response]



 Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

SI  NO

 Otros

