

Generando Cambios

LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES
Y HOMBRES EN ASOCIACIÓN AVANTE 3



INFORME DE DIAGNÓSTICO

Fecha: lunes, 08 de octubre de 2018



Índice.

1. EL PROGRAMA GENERANDO CAMBIOS.

2. PRESENTACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

- 2.1. Breve descripción de la entidad
- 2.2. ¿Cómo se ha elaborado el Diagnóstico?
- 2.3. ¿Quién ha participado en el Diagnóstico?

3. DIAGNÓSTICO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- 3.1. Reseña de la actividad de la entidad.
- 3.2. Estructura de la plantilla.
- 3.3. Selección.
- 3.4. Promoción.
- 3.5. Formación.
- 3.6. Retribución.
- 3.7. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 3.8. Sexismo y acoso sexual.
- 3.9. Cultura organizativa y clima laboral.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES.

1. EL PROGRAMA GENERANDO CAMBIOS

El Programa Generando Cambios, ha sido promovido por la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid con el fin de apoyar a las pequeñas y medianas empresas madrileñas en la realización de sus planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La asistencia técnica ha sido llevada a cabo por ESIC, BUSINESS & MARKETING SCHOOL, organización experta en consultoría y formación para la empresa.

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo. (Artículo 46 Ley de Igualdad).

Disponer de un Plan de Igualdad no es una obligación legal para las PYME, exceptuando aquellas con más de 250 trabajadores/as o cuyo convenio colectivo contemple esta medida. Sin embargo, las PYME que se doten de un Plan de Igualdad contarán con claras ventajas competitivas, entre las que podemos citar: la mejora del clima laboral, el uso más racional y eficiente de los recursos humanos, el aumento de la lealtad de los trabajadores y trabajadoras o la mejora de la imagen de la entidad.

El programa Generando Cambios pone a disposición de las PYME, diferentes instrumentos para la elaboración de los planes de igualdad:

1. Servicio de acompañamiento, asesoría técnica y experta para la realización del Diagnóstico y el Plan de Igualdad.
2. Formación orientada a la gestión de recursos humanos, en la modalidad presencial dirigida a cuadros directivos, y en la modalidad on-line dirigida a todo el personal de la entidad.
3. Participación en redes de empresas y foros públicos que facilitan nuevas líneas de colaboración externa de la pequeña y mediana empresa madrileña.

La aplicación del Plan de Igualdad será efectiva si desde el inicio se evidencia el compromiso de la dirección en su puesta en marcha y si su elaboración se abre a la participación de los trabajadores y trabajadoras de la entidad. Por ello desde Generando Cambios se anima a los responsables de la PYME a asumir estos dos principios de trabajo con la confianza que entre todos se logre una sociedad más justa y equitativa donde los hombres y las mujeres cuenten con las mismas oportunidades.

2. PRESENTACIÓN DEL DIAGNÓSTICO.

2.1. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD: ASOCIACIÓN AVANTE 3

Avante 3 es una Asociación que tiene como objetivo la promoción intelectual de las personas con discapacidad.

2.2. ¿CÓMO SE HA ELABORADO EL DIAGNÓSTICO?

El objetivo del Diagnóstico es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en ASOCIACIÓN AVANTE 3, analizando diversos aspectos de la gestión de los recursos humanos que afectan a todas las trabajadoras y trabajadores de la plantilla.

Para la recogida de información se ha utilizado un cuestionario que ha sido cumplimentado por responsables de la entidad. La mayor parte de los datos recogidos se refieren al ejercicio 2017, aunque para determinados ítems del Diagnóstico se han tenido en cuenta datos de años anteriores.

El cuestionario utilizado se ha estructurado en diferentes apartados conteniendo tanto preguntas cerradas como abiertas. Los apartados estudiados, se anotan a continuación, y siguen los criterios admitidos por diferentes instituciones y organismos que trabajan en la normalización de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral:

1. Estructura de la plantilla.
2. Selección.
3. Promoción.
4. Formación.
5. Retribuciones.
6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
7. Sexismo y acoso sexual.
8. Cultura organizativa y clima laboral.

Los diferentes apartados de este informe cuantifican y describen distintos aspectos de los procesos de la gestión de los recursos humanos en la entidad incorporando la perspectiva de género. El Diagnóstico facilita la identificación de situaciones de asimetría y desigualdad entre trabajadoras y trabajadores para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de Igualdad. El Plan tiene entre sus objetivos la

consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de desequilibrios y/o déficits en que se encuentran mujeres y hombres.

2.3. ¿QUIÉN HA PARTICIPADO EN EL DIAGNÓSTICO?

Con objeto de establecer una metodología de trabajo para recabar todos los datos e información necesaria sobre la entidad y reflexionar y analizar los resultados obtenidos, se ha constituido un grupo de trabajo formado por Miriam Ayala Rodríguez, Directora.

Este grupo de trabajo ha sido el responsable de la recogida, ordenación y análisis de la información para la posterior elaboración del Plan de Igualdad, y ha contado con el asesoramiento y la formación del equipo técnico de ESIC en todo el proceso.

Para facilitar la elaboración de este Diagnóstico, ESIC ha puesto a disposición de ASOCIACIÓN AVANTE 3 un entorno virtual de asesoramiento y guía –plataforma “on line” en la que el grupo de trabajo ha podido disponer de los diferentes servicios ofrecidos en el marco del programa Generando Cambios (asesoramiento, formación, materiales de trabajo, guías, documentos oficiales, información, etc.).

3. EL DIAGNÓSTICO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ASOCIACIÓN AVANTE 3

El objetivo fundamental de la elaboración de este Diagnóstico es conocer el nivel de Igualdad de Oportunidades que existe en la entidad, para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las trabajadoras y trabajadores, definiendo los mecanismos que nos permitan hacer más eficiente la organización y retener al mejor talento.

El proceso de Diagnóstico de la igualdad dentro de ASOCIACIÓN AVANTE 3 comenzó con una primera fase de recogida de información de datos cuantitativos para averiguar cuántos hombres hay, cuántas mujeres, dónde están, haciendo qué y en qué condiciones laborales se encuentran. Se complementa con información cualitativa relativa a los procesos de contratación, sobre qué personas son las que promocionan, cómo son los procesos de formación ocupacional, cómo se comunican, a quiénes se dirigen, cuántas personas participan, cuándo se realizan (si dentro o fuera de la jornada laboral), etc., entre otros muchos temas que se abordan. En general, se hace una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones lleva en relación al principio de igualdad entre hombres y mujeres empleadas en la entidad.

A continuación detallamos los principales resultados del Diagnóstico de ASOCIACIÓN AVANTE 3.

3.1. RESEÑA DE LA ACTIVIDAD DE LA ENTIDAD.

La Asociación Avante 3 es una entidad que trabaja para que las personas con discapacidad intelectual disfruten de la vida en todas sus facetas y con ellos sus familias.

La Asociación la forman personas con discapacidad intelectual de 16 a 55 años, sus familias, amistades y cualquier otra persona que quiera sumarse al proyecto.

Las Asociación cuenta con diversos programas:

Familia: Desde este servicio se pretende cubrir las necesidades y demandas de las familias con miembros con discapacidad intelectual y su entorno.

Vida independiente: En los entrenamientos, las personas experimentan y vivencian durante periodos determinados de tiempo y de forma práctica, la vida fuera del hogar familiar. Además de pisos de entrenamiento, disponemos de pisos supervisados y prestamos Servicios de apoyos personalizados.

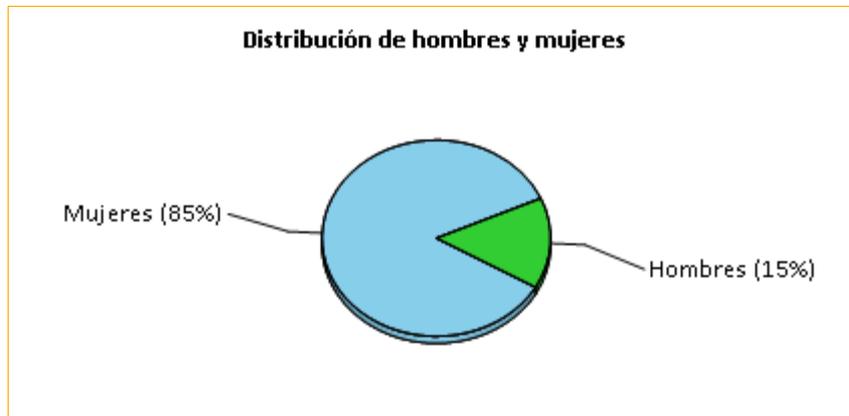
Empleo: La Asociación informa, orienta y ayuda en la búsqueda de empleo. Recibiendo formación específica en habilidades sociales, habilidades laborales, etc.

Ocio, Cultura y Deporte: En este programa se realizan actividades de ocio y tiempo libre que se desarrollan con eventos diversos de entretenimiento y aprendizaje.

3.2 ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA.

Plantilla distribuida por sexo.

	Mujeres	%	Hombres	%
Personas	17	85	3	15



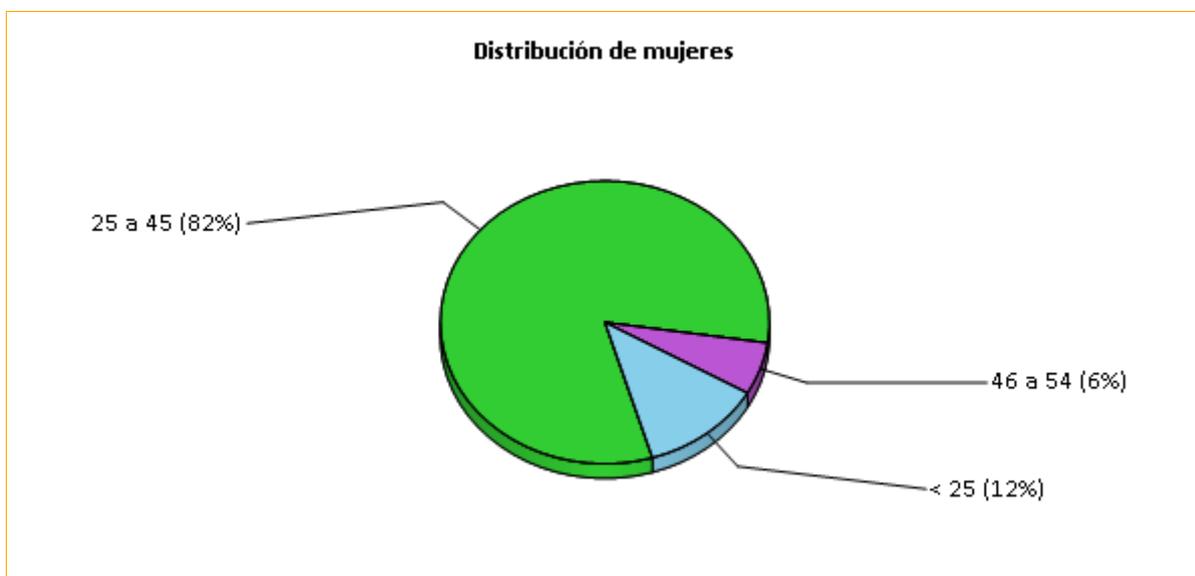
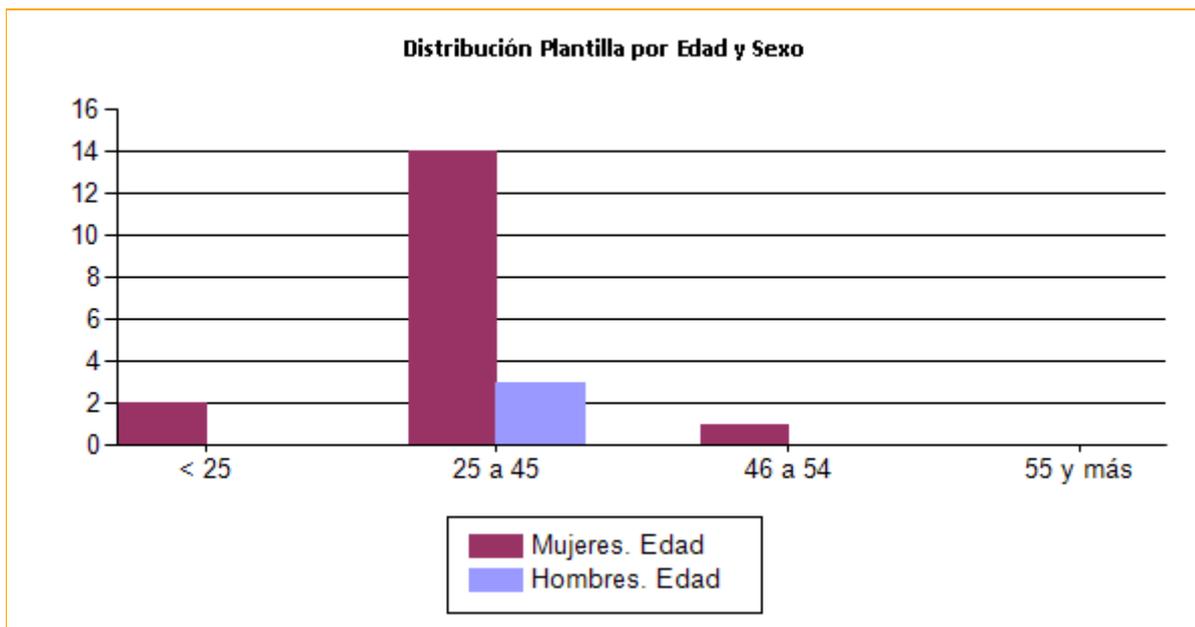
La ASOCIACIÓN AVANTE 3 tiene una plantilla de 20 personas. Como podemos observar en el gráfico, las mujeres representan un 85% sobre el total y los hombres el 15%, por lo que se encuentra alejada de la recomendación de la Disposición adicional primera de la Ley de Igualdad 39/2007, que considera como presencia o proporción equilibrada entre mujeres y hombres la proporción del 40% de un sexo y 60% del otro, indistintamente de cuál de ellos, para cualquier grupo que se considere dentro de la empresa.

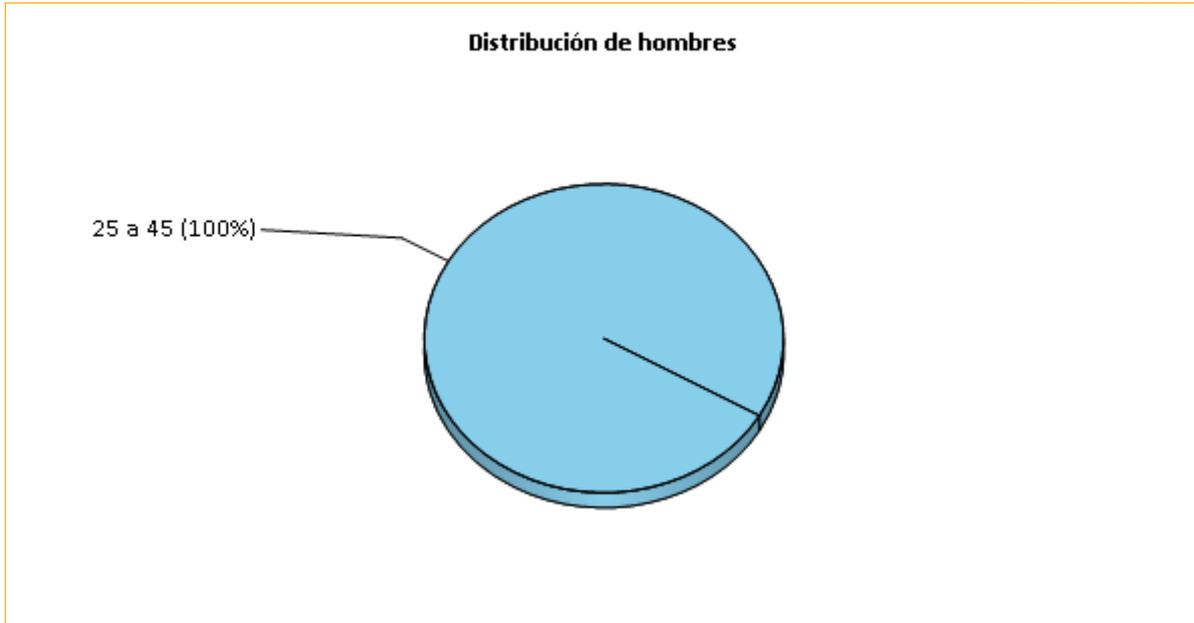
La estructura de la plantilla es el resultado de múltiples factores interrelacionados, entre los que tienen una fuerte incidencia la distribución por sexo y edad, la antigüedad de la plantilla, la política de contratación que afecta a la estabilidad laboral y a la calidad del empleo o el grado de cualificación requerido. Si bien, el análisis de todos estos factores nos acerca a la realidad de la entidad, se hace necesario, también, interpretar la dinámica de todos ellos teniendo en cuenta el sector al que pertenece.

En lo que se refiere al sector donde realiza su actividad la asociación, el tercer sector, nos encontramos que se trata de un sector feminizado.

Plantilla distribuida por edad y sexo.

Edad	Mujeres	%V	%H	Hombres	%V	%H	Total	%V
< 25	2	12	100	0	0	0	2	10
25 a 45	14	82	82	3	100	18	17	85
46 a 54	1	6	100	0	0	0	1	5
55 y más	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	17		85%	3		15%	20	





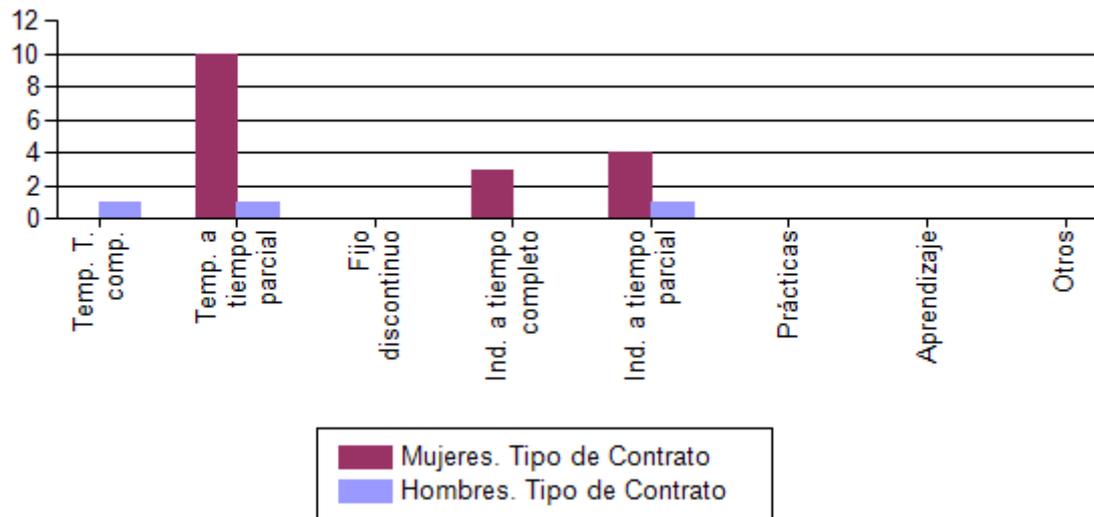
Como muestran los datos nos encontramos con una plantilla joven, donde por intervalos de edad prevalece el grupo de 25 a 45 años que representa el 85% del total de la plantilla. De este tramo de edad el 82% son mujeres y el 18% son hombres.

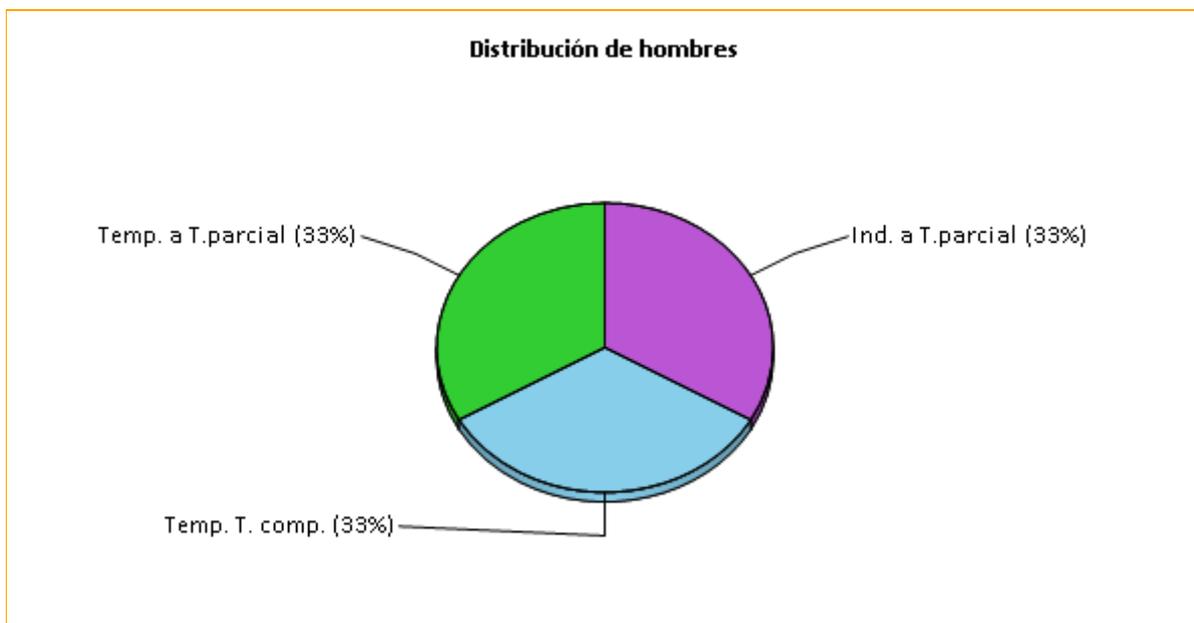
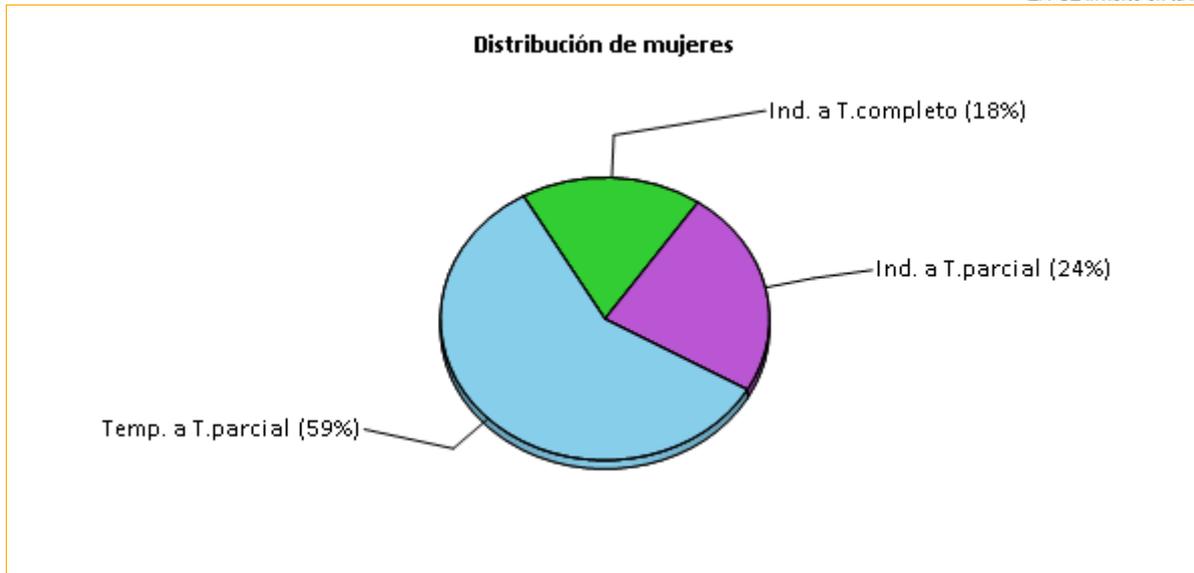
El siguiente grupo de edad con mayor presencia en la composición de la plantilla es el de personas de menos de 25 años que representa el 10% del total. Este grupo está compuesto por dos mujeres, por último, en el tramo de 46 a 54 años tenemos una mujer.

Plantilla distribuida por tipo de contrato y sexo.

Tipo de Contrato	Mujeres	%V	%H	Hombres	%V	%H	Total	%V
Temp. T. comp.	0	0	0	1	33	100	1	5
Temp. a T.parcial	10	59	91	1	33	9	11	55
Fijo descont.	0	0	0	0	0	0	0	0
Ind. a T.completo	3	18	100	0	0	0	3	15
Ind. a T.parcial	4	24	80	1	33	20	5	25
Prácticas	0	0	0	0	0	0	0	0
Aprendizaje	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	17		85%	3		15%	20	

Distribución Plantilla por Tipo de Contrato y Sexo





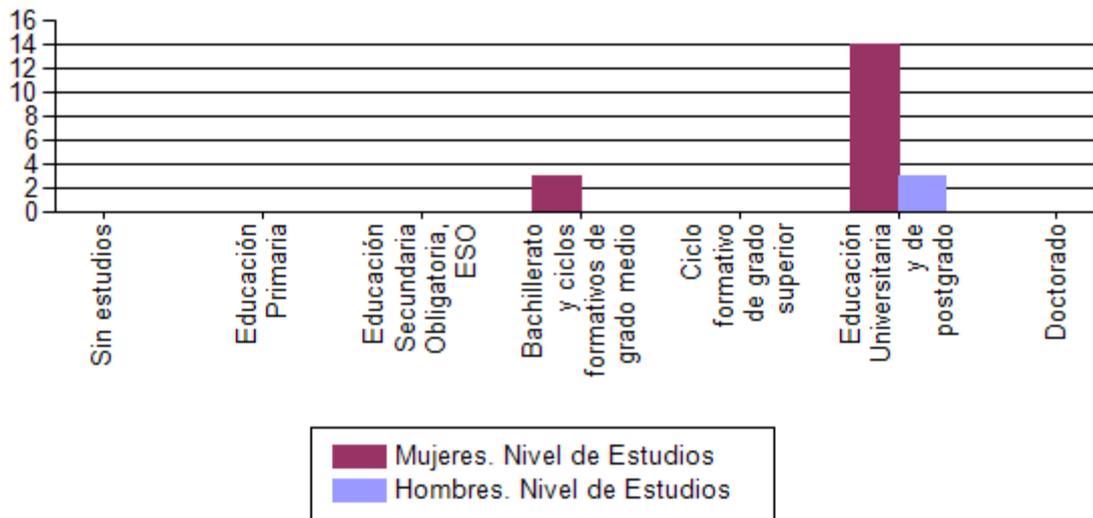
En cuanto a la distribución de la plantilla por tipo de contrato observamos en la tabla que la modalidad más frecuente de contratación es la de contrato temporal a tiempo parcial que representa el 55% del total, y de este porcentaje el 91% son contratos realizados a mujeres y el 9% a hombres. Con contrato temporal a tiempo completo se encuentra un hombre. En este caso se corresponde mayoritariamente a personas que llevan menos de un año en la plantilla.

Respecto a los contratos indefinidos afectan a un 40% de la plantilla, el 25% a tiempo parcial, siendo las mujeres el 80%, a tiempo completo se encuentran tres mujeres. Si lo analizamos desagregadamente por sexos están contratados con esta modalidad el 42 por ciento de la plantilla femenina por el 33 de la masculina.

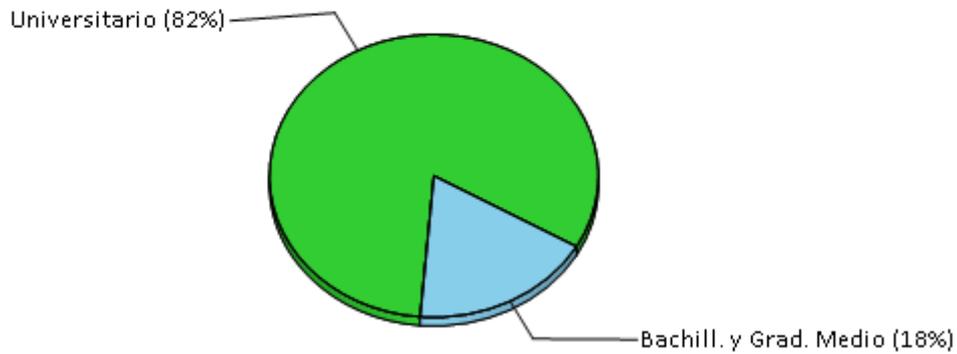
Plantilla distribuida por nivel de estudios y sexo.

Nivel de Estudios	Mujeres	%V	%H	Hombres	%V	%H	Total	%V
Sin estudios	0	0	0	0	0	0	0	0
Ed. Primaria	0	0	0	0	0	0	0	0
Ed. Secundaria	0	0	0	0	0	0	0	0
Bachill. y Grad. Medio	3	18	100	0	0	0	3	15
Grado superior	0	0	0	0	0	0	0	0
Universitario	14	82	82	3	100	18	17	85
Doctorado	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	17		85%	3		15%	20	

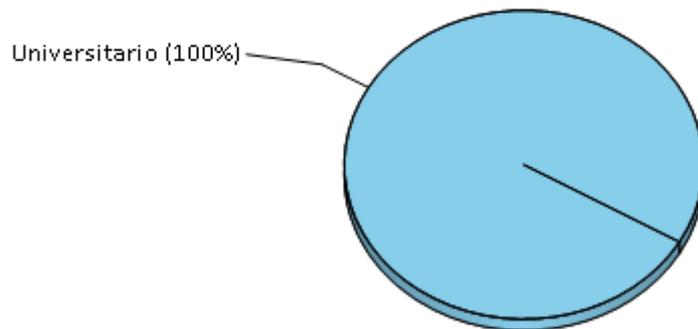
Distribución Plantilla por Nivel de Estudios y Sexo



Distribución de mujeres



Distribución de hombres



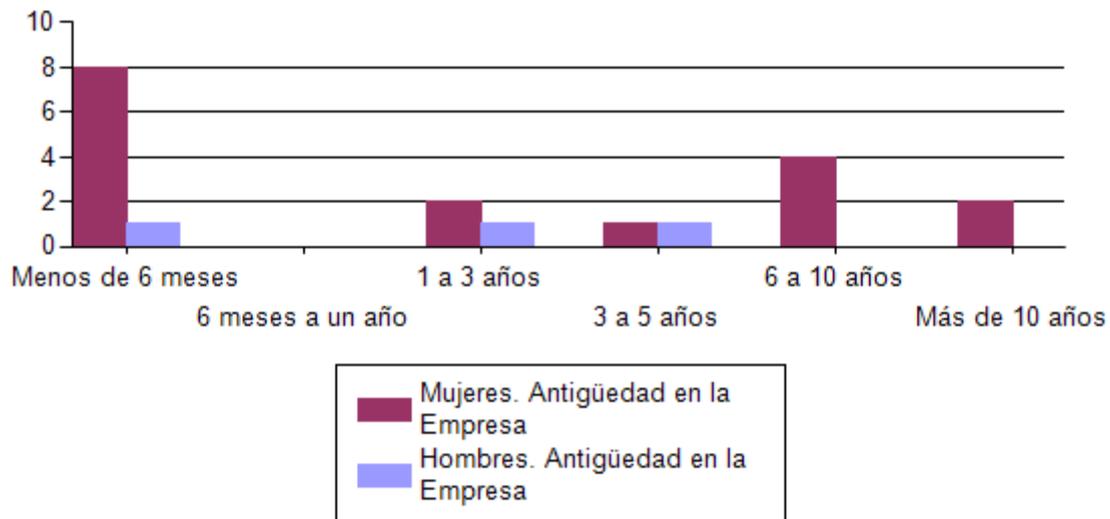
En cuanto a la distribución de la plantilla por su nivel de estudios, podemos destacar que se trata de una plantilla altamente cualificada, donde el 85% tiene estudios universitarios, de este grupo el 82% son mujeres y el 18% son hombres.

El 18% corresponde a mujeres con bachillerato o grado medio.

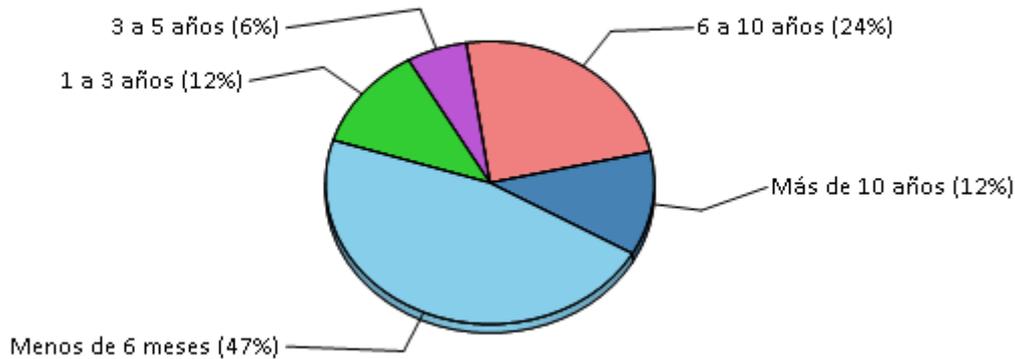
Plantilla distribuida por antigüedad y sexo.

Antigüedad en la Empresa	Mujeres	%V	%H	Hombres	%V	%H	Total	%V
Menos de 6 meses	8	47	89	1	33	11	9	45
6 meses a 1 año	0	0	0	0	0	0	0	0
1 a 3 años	2	12	67	1	33	33	3	15
3 a 5 años	1	6	50	1	33	50	2	10
6 a 10 años	4	24	100	0	0	0	4	20
Más de 10 años	2	12	100	0	0	0	2	10
Total	17		85%	3		15%	20	

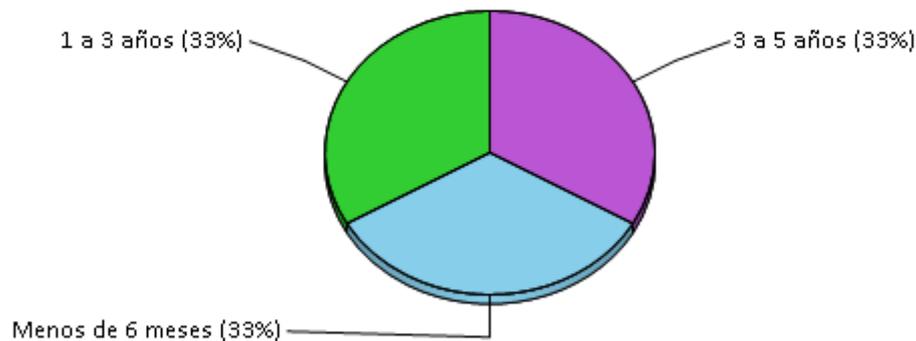
Distribución Plantilla por Antigüedad y Sexo



Distribución de mujeres



Distribución de hombres



En la tabla anterior observamos la distribución de la plantilla por antigüedad en la entidad.

De menos de 6 meses es el tramo de antigüedad más frecuente del personal de la entidad, representando el 45% sobre el total de la plantilla; el porcentaje de mujeres con esta antigüedad en la entidad se sitúa en el 89% y el de hombres en 11%. Con menos de tres años, 15% se encuentran dos mujeres y un hombre.

En los dos tramos superiores, disponiendo de más de seis años de antigüedad, 30% se encuentran seis mujeres.

Analizando los datos se puede deducir que, sin tener en cuenta las bajas, la plantilla se ha mostrado estable en cuanto a la distribución de hombres y mujeres.

Plantilla distribuida por motivos de baja y sexo.

Motivos de Baja	Mujeres	%V	%H	Hombres	%V	%H	Total	%V
Despido	0	0	0	0	0	0	0	0
Fin contrato	0	0	0	0	0	0	0	0
Cese voluntario	9	100	100	0	0	0	9	100
Cese pers. a cargo	0	0	0	0	0	0	0	0
Jubilación	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	9		100%	0		0%	9	

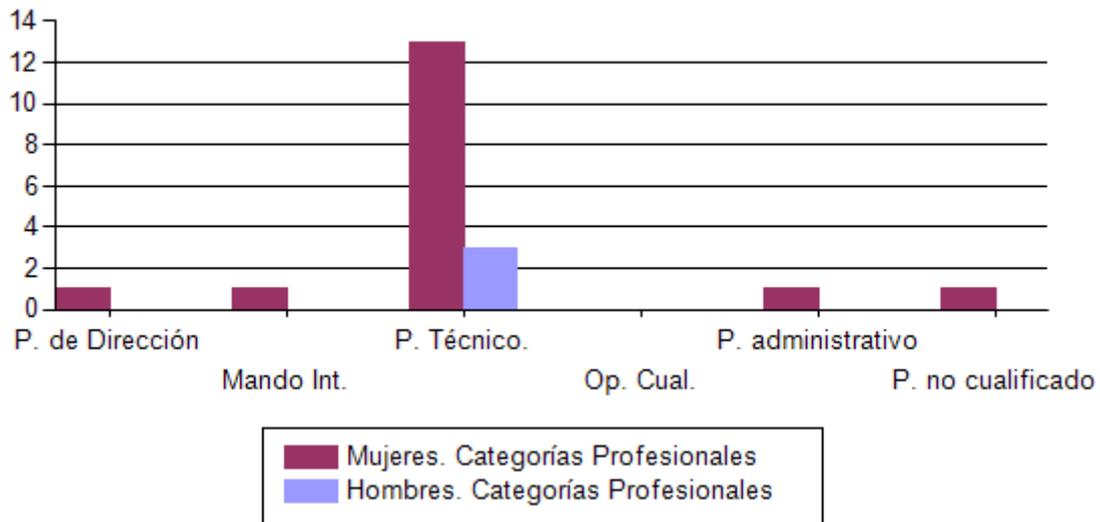
En los gráficos anteriores observamos la distribución de los distintos motivos de baja laboral definitiva y el sexo del personal que ha sido baja en la entidad.

Hay un total de 9 bajas a mujeres por cese voluntario, lo que supone un 45% de la plantilla actual.

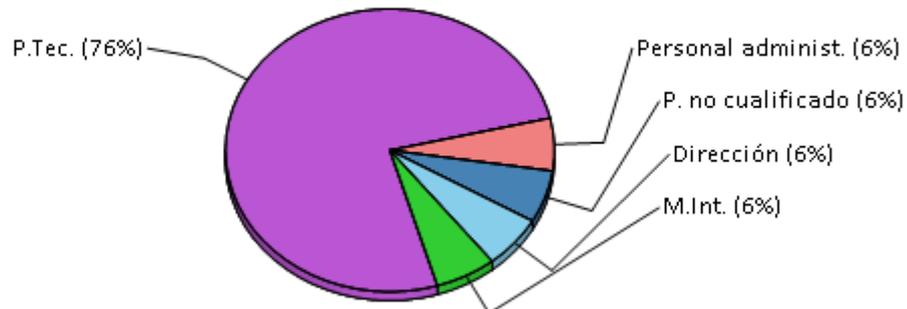
Plantilla distribuida por categorías profesionales y sexo.

Categorías Profesionales	Mujeres	%V	%H	Hombres	%V	%H	Total	%V
Dirección	1	6	100	0	0	0	1	5
M.Int.	1	6	100	0	0	0	1	5
P.Tec.	13	76	81	3	100	19	16	80
Op. Cualif.	0	0	0	0	0	0	0	0
Personal administ.	1	6	100	0	0	0	1	5
P. no cualificado	1	6	100	0	0	0	1	5
Total	17		85%	3		15%	20	

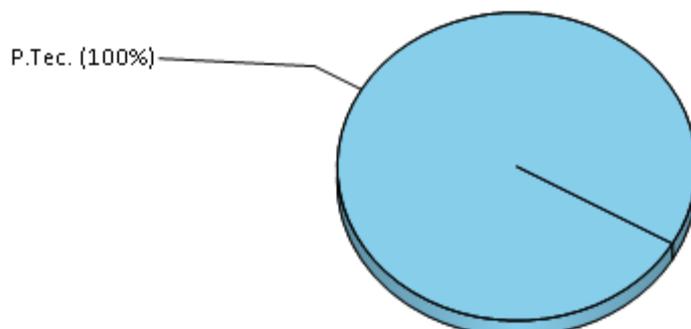
Distribución Plantilla por Categorías Profesionales y Sexo



Distribución de mujeres



Distribución de hombres



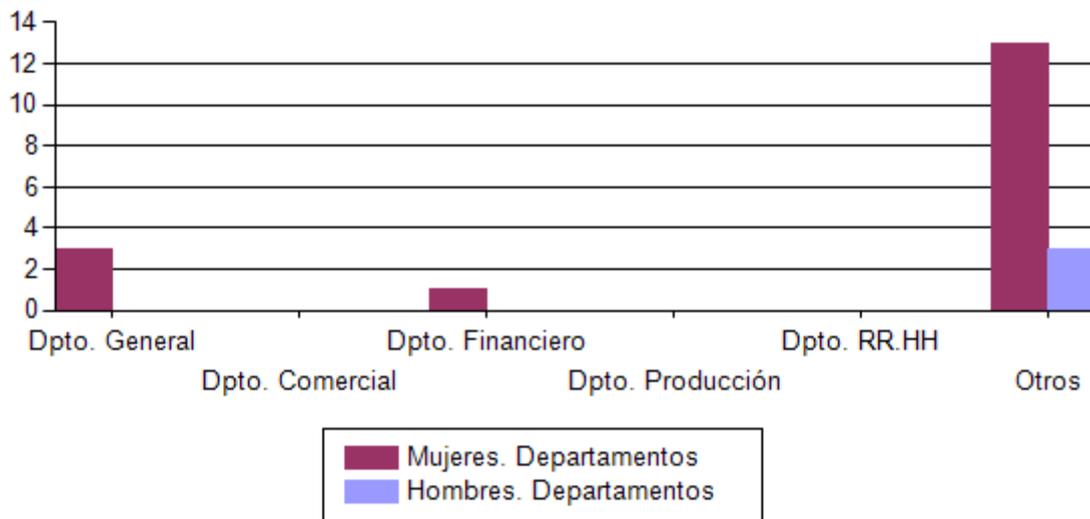
En las tablas anteriores observamos la distribución de la plantilla de la entidad por categoría profesional. El grueso de la plantilla se concentra en la categoría de personal técnico, y representa el 80% del total de la plantilla; el porcentaje de mujeres en esta categoría es de un 81% y el de hombres el 19%.

El resto de categorías con representación está compuesto por una mujer cada una.

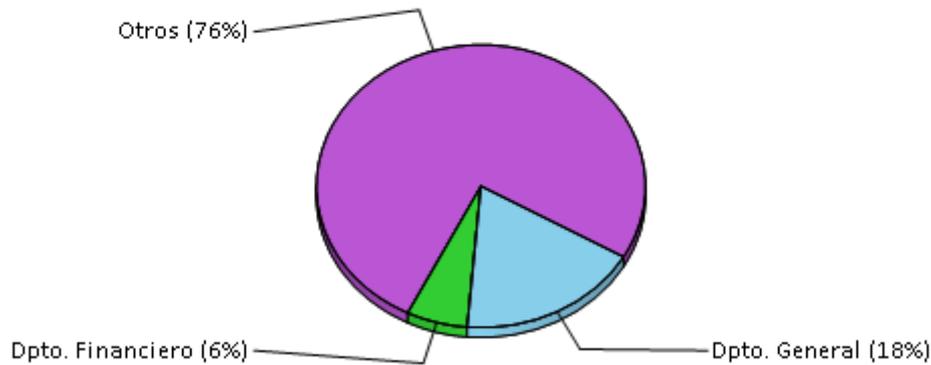
Plantilla distribuida por departamentos y sexo.

Departamentos	Mujeres	%V	%H	Hombres	%V	%H	Total	%V
Dpto. General	3	18	100	0	0	0	3	15
Dpto. Comercial	0	0	0	0	0	0	0	0
Dpto. Financiero	1	6	100	0	0	0	1	5
Dpto. Producción	0	0	0	0	0	0	0	0
Dpto. RRHH	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	13	76	81	3	100	19	16	80
Total	17		85%	3		15%	20	

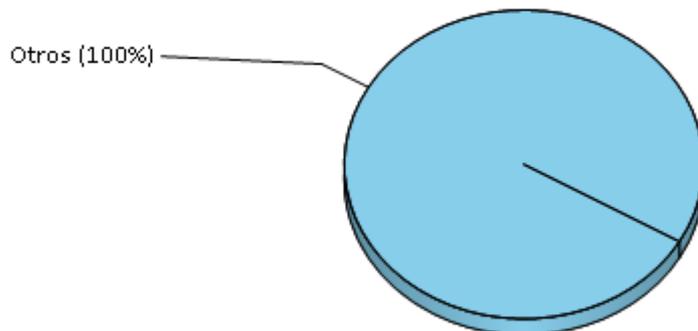
Distribución Plantilla por Departamentos y Sexo



Distribución de mujeres



Distribución de hombres



En estos gráficos observamos la distribución a la plantilla de la entidad por departamentos.

El departamento con mayor número de personas empleadas es el de otros con un 80% de la plantilla, el porcentaje de mujeres en este departamento es del 81% y de hombres el 19%.

Los otros dos departamentos con personal es el financiero con una mujer y el departamento general con tres.

Segregación horizontal: ocupacional ...

¿Se concentran las mujeres o los hombres en algún área o departamento de la entidad?

No.

Segregación vertical ...

¿Se concentran las mujeres o los hombres en puestos de responsabilidad en la entidad?

No.

Tipos de contratos y jornadas ...

¿Hay modalidades de contratación o de jornada en las que son mayoritarias las mujeres?

No, y si la hay es simplemente por la antigüedad.

CONCLUSIONES

La Asociación se encuentra desequilibrado en cuanto a composición de la misma se refiere, si bien es necesario tener en cuenta que se trata de un sector feminizado.

Por otro lado la rotación en la plantilla es importante, suponiendo como se ha indicado el 45%, por lo que es conveniente analizar si se puede reducir al estar motivado por ceses voluntarios.

3.3 SELECCIÓN.

Descripción y Análisis de Datos.

Los sistemas de reclutamiento de personal utilizados por la entidad ASOCIACIÓN AVANTE 3 se realizan a través del tablón de anuncios de la entidad, a través de relaciones informales (amistades, conocidas/os, familiares etc.) y a través de plataformas sociales como Plena Inclusión Madrid y Soluciones ONG y en muy pocas ocasiones se realiza anuncios en internet.

La entidad emplea para la selección de personal siempre curriculum, entrevista personal, y en pocas ocasiones prueba práctica.

ASOCIACIÓN AVANTE 3 valora prioritariamente las habilidades específicas del puesto en sus procesos de selección, en segundo lugar estudios y por último experiencia laboral.

Criterios de selección ...

¿Cuáles son las cualidades personales y profesionales que se consideran más importantes para entrar a trabajar en la entidad?

Trabajo en equipo, iniciativa.

Personas responsables de la selección ...

¿Quién participa en los procesos de selección?

Por nuestro tamaño no hay representante legal de trabajadores/as en la entidad.

En el proceso de selección suele participar la directora, la psicóloga y la presidenta o vicepresidenta de la entidad.

Acceso a los puestos de trabajo ...

¿Considera que en la entidad todos los puestos de trabajo los pueden cubrir o realizar hombres y mujeres por igual?

En general podemos decir que sí, a excepción de apoyos directos de educadores/as que tienen que trabajar aspectos de alteración de la conducta, higiene íntima y/o sexualidad con hombres y mujeres, o cuando así lo indica la psicóloga/o y/o psiquiatra, familia...

CONCLUSIONES

Los procesos de reclutamiento y selección son el principal medio para perpetuar las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en las empresas, pero al mismo tiempo son una de las herramientas más efectivas para conseguir equilibrar la plantilla e impulsar las políticas de igualdad.

Respecto a las relaciones informales o publicación en el tablón, puede provocar que, si el medio es femenino y pedimos referencias a las mujeres que están en planilla, tenderán a pensar en sus iguales –otras mujeres– para proponerlas, por lo que

inconscientemente, se reproduce el sesgo. También puede ser conveniente informar, en el caso de solicitarlo a las plataformas sociales, de la implicación de la entidad con la igualdad de oportunidades.

Para finalizar el análisis realizado, reflejamos a modo de resumen, las áreas de mejora y los objetivos a conseguir en función de las mismas.

- **Área de mejora:**

Proceso de Reclutamiento

Objetivos:

Evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo, que pueda tener lugar en el proceso de reclutamiento, sensibilizando y orientando a las personas que participan en los procesos de reclutamiento en los principios de igualdad de oportunidades.

3.4 PROMOCIÓN.

Promociones en todo el personal de la plantilla distribuida por sexo.

Modalidades de Promoción	Mujeres	%V	%H	Hombres	%V	%H	Total	%V
C.C. prueba objetiva	0	0	0	1	100	100	1	50
C.C. antigüedad	0	0	0	0	0	0	0	0
C.C. Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0
P. salarial sin C.C.	1	100	100	0	0	0	1	50
P. vinc. a mov. geográfica	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1		50%	1		50%	2	

Descripción y Análisis de Datos.

Los criterios de promoción que se han utilizado han sido a un hombre por cambio de categoría por prueba objetiva y a una mujer por promoción salarial sin cambio de categoría.

ASOCIACIÓN AVANTE 3 valora prioritariamente para promocionar a un/a trabajador/a los objetivos conseguidos, también tiene en cuenta la disponibilidad y dedicación, en tercer lugar se ha formado para el puesto y por último la autonomía y la iniciativa.

Para la promoción de la plantilla la entidad ha tenido en cuenta en alguna ocasión en los dos últimos años: promoción interna de plazas vacantes y posibilidades de promoción personas a tiempo parcial.

Criterios de promoción ...

¿Qué considera que se valora más en la entidad para ascender o promocionarse?

Los objetivos conseguidos.

Oportunidades en la promoción y segregación vertical ...

¿Considera que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de ascender?

Sí, ambos tienen las mismas posibilidades, ya que no es cuestión de género, es cuestión de capacidades para desarrollar el puesto de trabajo.

Oportunidades en la promoción y segregación horizontal ...

¿Le parece que haya personas que tienen menos posibilidades de promoción que otras por el hecho de trabajar en determinados departamentos o con cierto tipo de contratos?

Sí, es difícil esta promoción en el departamento de educadores/as en atención directa, no obstante, siempre que hay alguna plaza vacante en otro departamento se publica en primer lugar por promoción interna y cualquier trabajador si reúne la titulación y los requisitos puede optar a el, independientemente del departamento en el que trabaje.

CONCLUSIONES

Sería conveniente que se realice un seguimiento de los procesos de promoción que se realicen para confirmar que estos no suponen desigualdades, incluyendo consideraciones tales como el número de mujeres y de hombres que han presentado su candidatura, y el número de mujeres y hombres que han superado cada una de las fases del proceso, y las causas de su rechazo o selección. Como informe global tendríamos datos del número de mujeres y de hombres que han ascendido en los últimos años, y el número de mujeres y hombres que han ascendido en cada categoría profesional y en cada departamento.

De esta forma se podría analizar los criterios analizados, apreciando si los objetivos conseguidos son aplicables a toda la plantilla, y si la disponibilidad y dedicación pueden suponer un problema, por el reparto tradicional de roles en el ámbito familiar, aunque en la Asociación se ha aplicado la promoción a personas contratadas a tiempo parcial.

Para finalizar el análisis realizado, reflejamos a modo de resumen, las áreas de mejora y los objetivos a conseguir en función de las mismas.

- **Área de mejora:**

Sistema de Promoción

Objetivos:

Identificar cada uno de los impedimentos o dificultades con que se encuentran las mujeres de la entidad para promocionar, consiguiendo una mayor presencia de mujeres en los distintos niveles de responsabilidad y en los puestos de decisión.

3.5 FORMACIÓN.

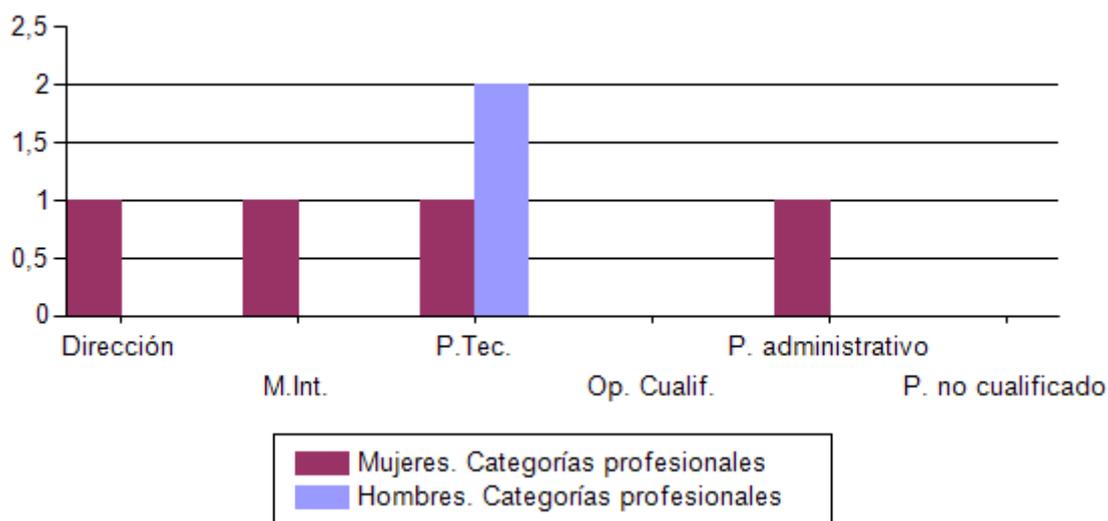
Cursos de formación

Descripción	Tipo	Dónde	Cuándo	Obl.	Modalidad	M	H
Neuropsicología aplicada	Especialización técnica	Fuera del Lugar de trabajo	En la jornada laboral	No	Presencial	1	0
Trabajo en grupo. Grupos Inteligentes	Formación transversal (gestión, liderazgo, comunic	Fuera del Lugar de trabajo	En la jornada laboral	No	Presencial	4	2

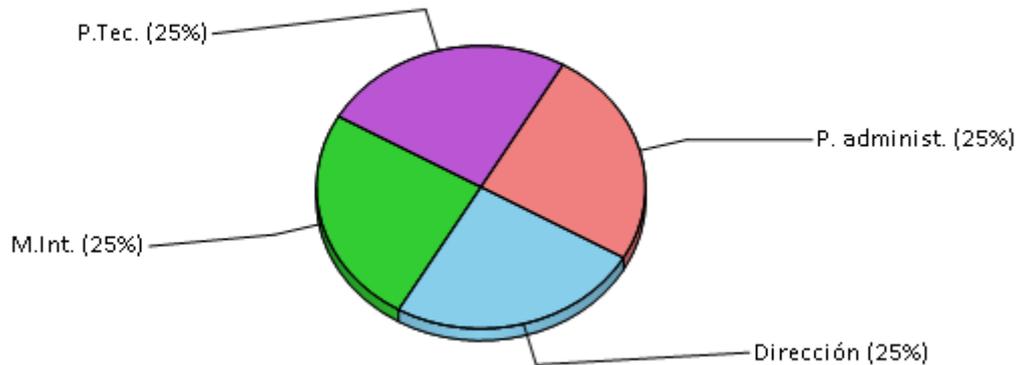
Personal que ha recibido formación distribuido por categoría profesional y sexo.

Categorías profesionales	Mujeres	%V	%H	Hombres	%V	%H	Total	%V
Dirección	1	25	100	0	0	0	1	17
M.Int.	1	25	100	0	0	0	1	17
P.Tec.	1	25	33	2	100	67	3	50
Op. Cualif.	0	0	0	0	0	0	0	0
P. administ.	1	25	100	0	0	0	1	17
P. no cualificado	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	4		67%	2		33%	6	

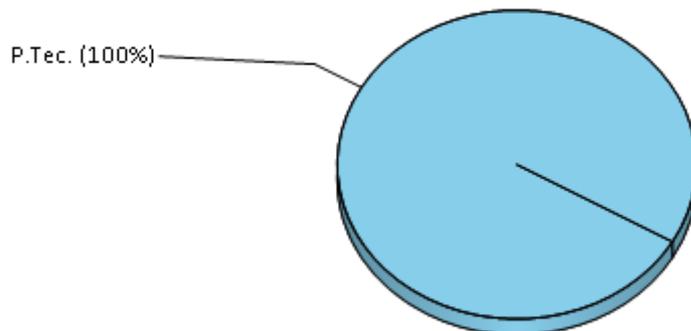
Personal que ha recibido formación distribuido por sexo y categoría profesional



Distribución de mujeres



Distribución de hombres



Descripción y Análisis de Datos.

Del total de la plantilla el 30% ha recibido formación, el 66% han sido mujeres y el 34% hombres.

La categoría que ha recibido más formación ha sido la de personal técnico, con un 50%, si bien en comparación con su importancia en la plantilla es la que menos ha utilizado la formación.

Si lo analizamos desagregados por sexo la utilización de la plantilla femenina ha sido del 24% por el 67% de la masculina.

Diseño de la formación ...

¿Cómo se detectan las necesidades de formación en la plantilla?

Las necesidades se detectan en función de las necesidades de las personas con las que trabajamos, nuestros clientes, en este caso, las personas con discapacidad intelectual y las familias, por otro lado, también se detectan y acuerdan en el Plan Estratégico de la entidad que se realiza cada cuatro años, pero que anualmente se revisa y actualiza y donde hay un apartado importante dedicado a la detección de necesidades formativas de los profesionales, todo esto se realiza anualmente en unas Jornadas de trabajo que se realizan conjuntamente con los miembros de la junta directiva de la entidad, trabajadores, voluntarios, personas con discapacidad, familiares, etc.

Plan de formación (en caso de tenerlo) ...

El plan de formación, ¿está abierto a toda la plantilla?

Si, el plan de formación esta abierto a toda la plantilla.

Formación y Promoción ...

¿Cree que la formación ha permitido a mujeres y hombres por igual acceder a una mejora en su situación laboral (ascenso, movilidad, enriquecimiento del puesto de trabajo, etc.)?

Si, en ningún momento ha habido diferencias en la formación ni en la promoción de los trabajadores y trabajadoras en esta entidad.

CONCLUSIONES

Una de las formas de atraer y retener talento es mediante la formación, por lo que es importante que se analice las causas de la baja participación, tratando que aumente el porcentaje de personal formado, por lo que se podría analizar si mejorando las condiciones de la realización, por ejemplo, realizándolas en el centro o dentro de la jornada se conseguiría una mayor participación.

Por otro lado, sería positivo la formación y sensibilización a todo el personal de la plantilla en igualdad de oportunidades, para que de esta forma comprenda la importancia del proceso que está llevando a cabo la entidad con su participación en el Programa.

Para finalizar el análisis realizado, reflejamos a modo de resumen, las áreas de mejora y los objetivos a conseguir en función de las mismas.

- **Área de mejora:**

Acceso a la Formación

Objetivos:

Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.

- **Área de mejora:**

Formación en Igualdad de Oportunidades

Objetivos:

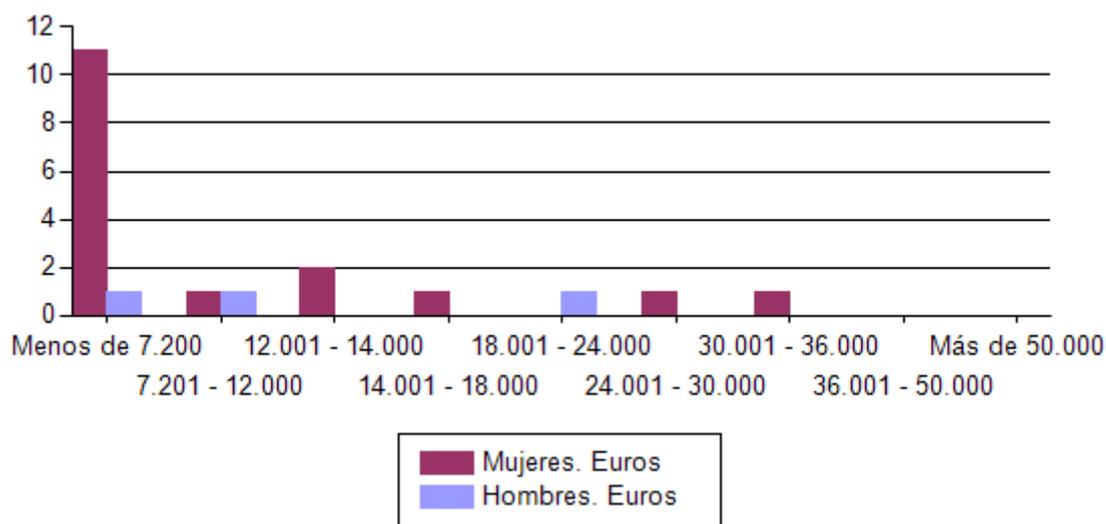
Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la entidad, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la entidad y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

3.6 RETRIBUCIÓN.

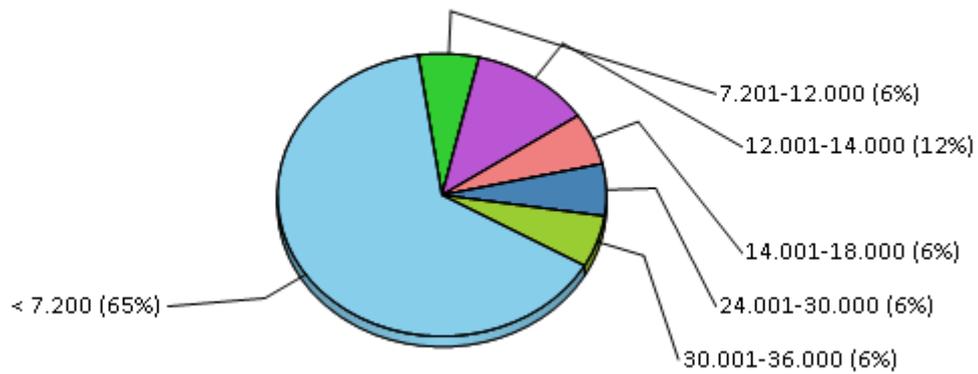
Distribución de la plantilla de la empresa según sus salarios brutos anuales SIN compensaciones extrasalariales (cantidades en euros)

Euros	Mujeres	%V	%H	Hombres	%V	%H	Total	%V
< 7.200	11	65	92	1	33	8	12	60
7.201-12.000	1	6	50	1	33	50	2	10
12.001-14.000	2	12	100	0	0	0	2	10
14.001-18.000	1	6	100	0	0	0	1	5
18.001-24.000	0	0	0	1	33	100	1	5
24.001-30.000	1	6	100	0	0	0	1	5
30.001-36.000	1	6	100	0	0	0	1	5
36.001-50.000	0	0	0	0	0	0	0	0
> 50.000	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	17		85%	3		15%	20	

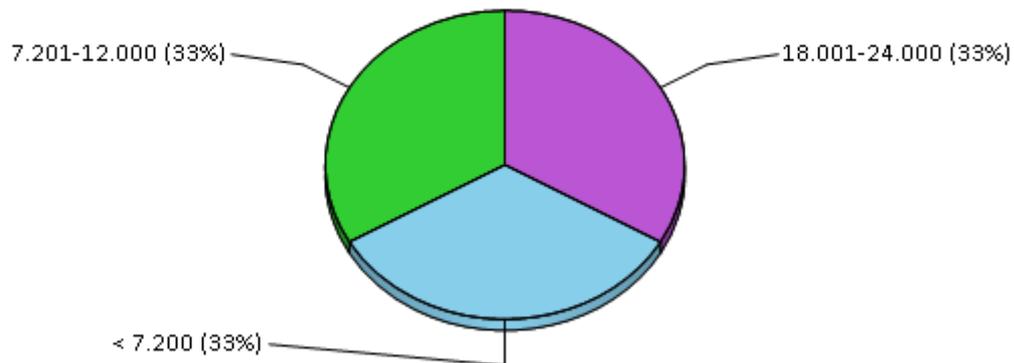
Distribución Plantilla por Salario Bruto Anual SIN compensacione extrasalariales y Sexo



Distribución de mujeres



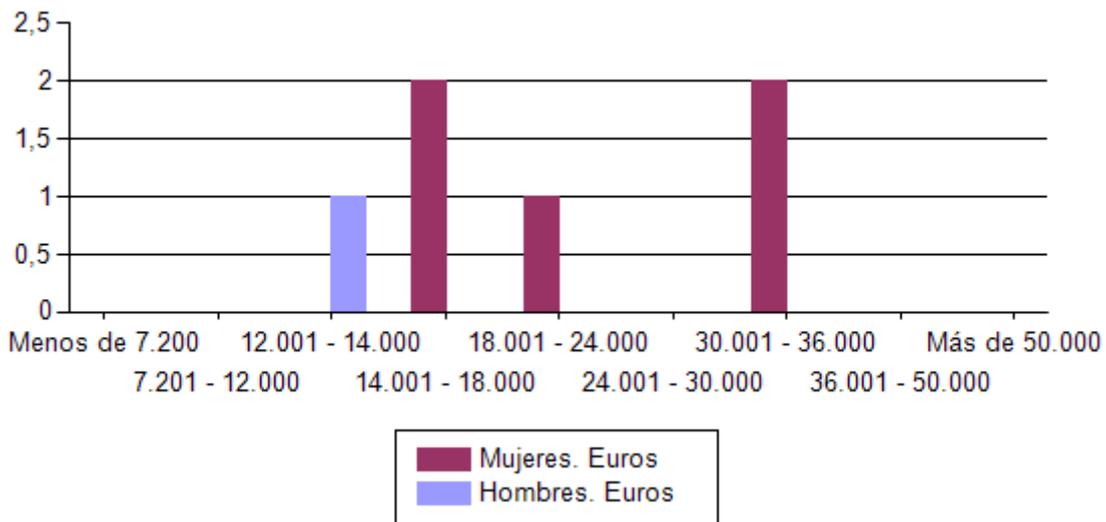
Distribución de hombres



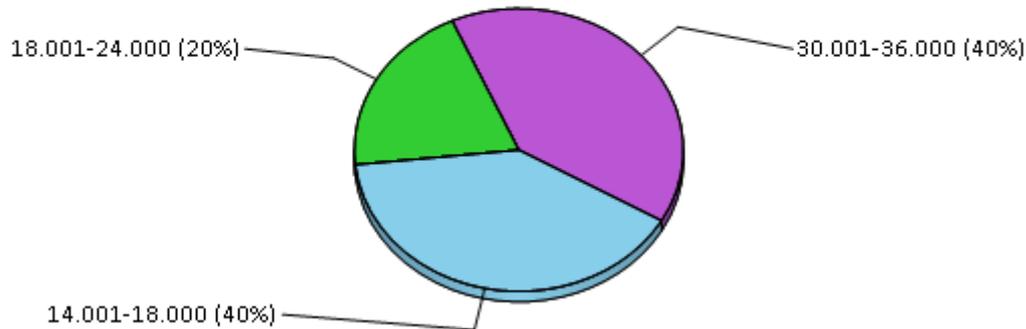
Distribución de la plantilla de la empresa según sus salarios brutos anuales CON compensaciones extrasalariales (cantidades en euros)

Euros	Mujeres	%V	%H	Hombres	%V	%H	Total	%V
< 7.200	0	0	0	0	0	0	0	0
7.201-12.000	0	0	0	0	0	0	0	0
12.001-14.000	0	0	0	1	100	100	1	17
14.001-18.000	2	40	100	0	0	0	2	33
18.001-24.000	1	20	100	0	0	0	1	17
24.001-30.000	0	0	0	0	0	0	0	0
30.001-36.000	2	40	100	0	0	0	2	33
36.001-50.000	0	0	0	0	0	0	0	0
> 50.000	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	5		83%	1		17%	6	

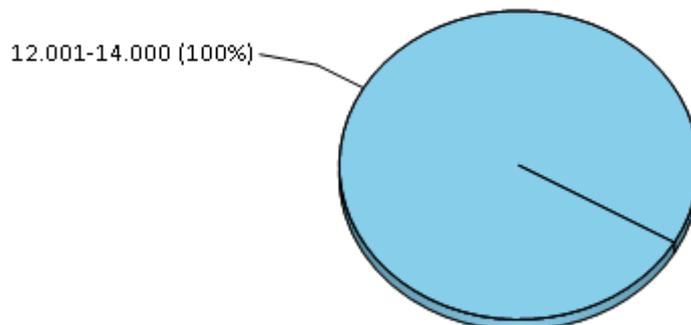
Distribución Plantilla por Salario Bruto Anual CON compensaciones extrasalariales y Sexo



Distribución de mujeres



Distribución de hombres



Descripción y Análisis de Datos.

En los gráficos y tablas anteriores se puede observar cómo se distribuye el personal en relación a su rango retributivo, considerando las retribuciones anuales brutas, sin y con compensaciones extrasalariales.

El 60% de la plantilla cobra menos de 7.200 € de este porcentaje el 92% son mujeres y el 8% son hombres, siendo ligeramente superior al porcentaje que representan en la plantilla analizado.

Si observamos el otro extremo salarial podemos ver que en los dos tramos superiores están ocupados por una mujer en cada caso.

ASOCIACIÓN AVANTE 3 aplica compensaciones e incentivos extrasalariales de carácter individual, analizando al porcentaje de plantilla que afecta el reparto es similar al peso en la plantilla.

Diferencias retributivas ...

¿Observa diferencias apreciables en las retribuciones entre áreas?

La diferencia la marca en Convenio por el que nos regimos, y es en función de la categoría, no del género.

Otros beneficios ...

¿Existen beneficios sociales o económicos, además de los citados anteriormente?

No existen.

Criterios salariales ...

¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?

No hay aumentos salariales, cuando se ha producido alguno ha sido por aumentos de horas, por asumir puestos de responsabilidad o por realizar algún trabajo puntual extraordinario.

CONCLUSIONES

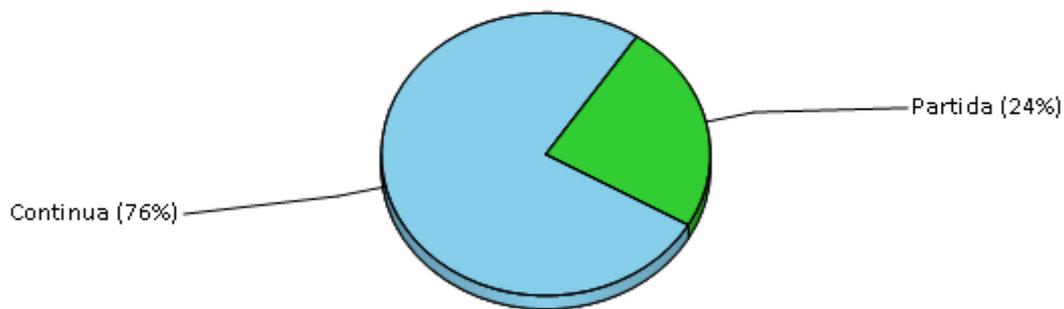
La ocupación de los diferentes rangos salariales está motivado por la aplicación del Convenio Colectivo.

3.7 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

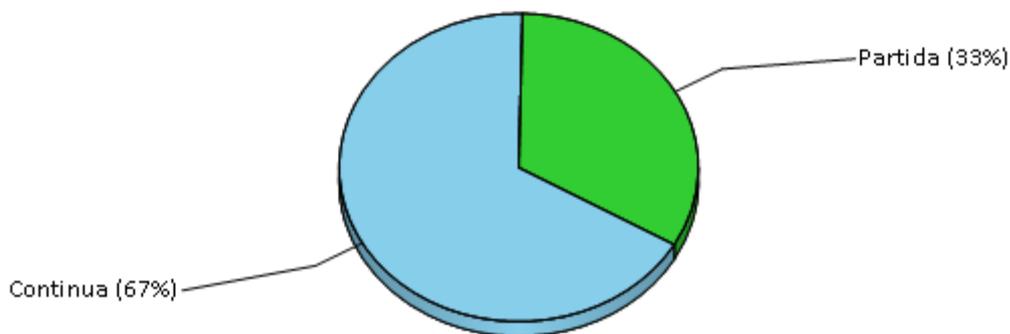
Distribución de la plantilla según el tipo de jornada laboral y sexo.

Tipo de Jornada	Mujeres	%V	%H	Hombres	%V	%H	Total	%V
Continua	13	76	87	2	67	13	15	75
Partida	4	24	80	1	33	20	5	25
Total	17	85%		3	15%		20	

Distribución de mujeres



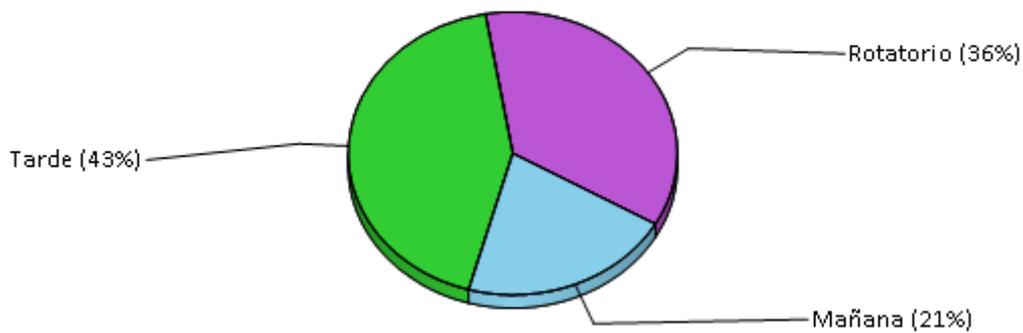
Distribución de hombres



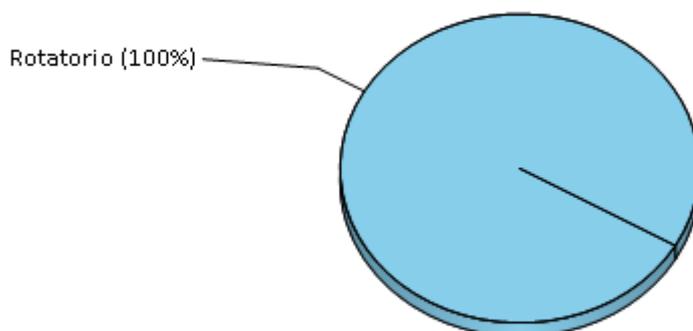
Distribución de la plantilla por turnos de trabajo y desagregados por sexo

Turno de trabajo	Mujeres	%V	%H	Hombres	%V	%H	Total	%V
Mañana	3	21	100	0	0	0	3	19
Tarde	6	43	100	0	0	0	6	38
Noche	0	0	0	0	0	0	0	0
Sin turno	0	0	0	0	0	0	0	0
Rotatorio	5	36	71	2	100	29	7	44
Total	14		88%	2		12%	16	

Distribución de mujeres



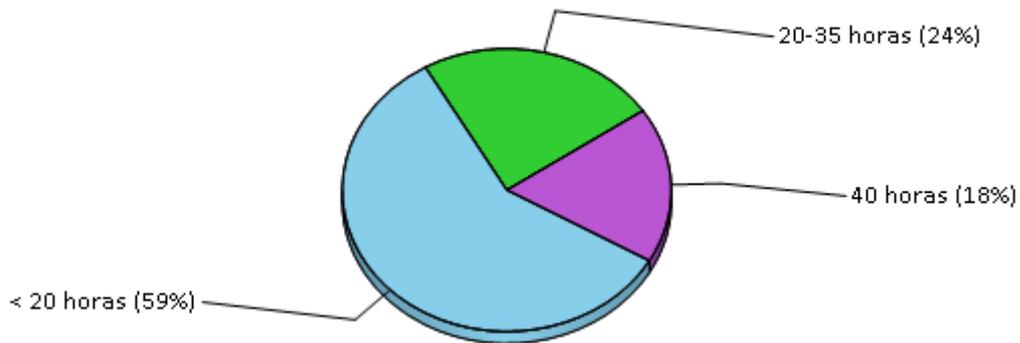
Distribución de hombres



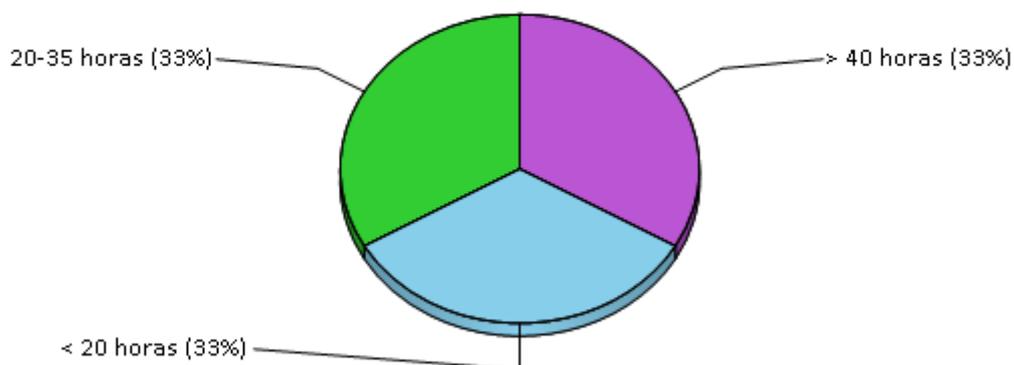
Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo y por sexo.

Horas semanales	Mujeres	%V	%H	Hombres	%V	%H	Total	%V
< 20 horas	10	59	91	1	33	9	11	55
20-35 horas	4	24	80	1	33	20	5	25
36-39 horas	0	0	0	0	0	0	0	0
40 horas	3	18	100	0	0	0	3	15
> 40 horas	0	0	0	1	33	100	1	5
Total	17		85%	3		15%	20	

Distribución de mujeres



Distribución de hombres



Motivos de REDUCCIÓN DE JORNADA en los dos últimos años distribuido por sexo.

Motivos reducción	Mujeres	%V	%H	Hombres	%V	%H	Total	%V
Lactancia	0	0	0	0	0	0	0	0
Cuidado menores	1	100	100	0	0	0	1	100
Cuidado dependientes	0	0	0	0	0	0	0	0
Otras	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1		100%	0		0%	1	

Descripción y Análisis de Datos.

A continuación, describimos aquellos aspectos que son más relevantes en ASOCIACIÓN AVANTE 3 en relación a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En primer lugar, observamos que el 75% de la plantilla realiza jornada continua, mientras que el 25% restante realiza jornada partida. Si lo analizamos desagregadamente por sexos el 76% de la plantilla femenina realiza jornada continua mientras que en el caso de las hombres es del 67%.

En la distribución de turnos de trabajo observamos que el 44% de la plantilla tiene turno rotatorio, siendo las mujeres el 71%, el 38% turno de tarde y el 19% restante de mañana.

En relación a las horas semanales trabajadas, el 55% de la plantilla trabaja menos de 20 horas y sobre el que la participación de las mujeres es del 91% y de los hombres el 9%. De 20 a 35 horas se encuentra el 25%, siendo las mujeres el 80%. En los tramos de 40 o más horas semanales está el 20% de la plantilla.

El único permiso retribuido en los dos últimos años ha sido a una mujer por cuidado de menores.

Para favorecer la conciliación en ASOCIACIÓN AVANTE 3 se han utilizado a lo largo de los dos últimos años las siguientes prácticas: flexibilidad de entrada y salida y horas extraordinarias se compensan con tiempo libre.

Sensibilización ...

¿Existe en la entidad una preocupación hacia el tema de la conciliación entre vida personal, familiar y laboral?

Si, en la entidad existe esta preocupación y si se da la circunstancia se apoyaría en igualdad de condiciones a hombres que a mujeres.

Organización del tiempo de trabajo ...

¿Se organiza y planifica el trabajo y las reuniones para evitar que la jornada se extienda más allá del horario?

No siempre es posible organizar las reuniones dentro del horario, en muchas ocasiones va mas allá.

Sobre cenas y comidas, no.

Si, la disponibilidad de tiempo es un valor añadido a tener en cuenta, pero no imprescindible.

Prácticas de la entidad ...

¿Hay otras formas, ideas u opciones, no contempladas anteriormente, que haya puesto en marcha la entidad, para facilitar la conciliación?

Sí, por ejemplo, una educadora solicitó por cuidado de menores acumular sus horas de trabajo en fin de semana y/o noches y se le ha facilitado, facilitando así el cuidado de sus hijos.

CONCLUSIONES

Otro de los aspectos fundamentales para la retención del talento es lo referido a la conciliación, por lo que es un aspecto que debe cuidarse por parte de las organizaciones, y ver si de esta forma se pueden reducir el número de ceses voluntarios.

Por este motivo, y máxime teniendo en cuenta la edad media del personal de la asociación, es conveniente que se solicite información de forma sistemática sobre las necesidades que puede tener la plantilla y valorar su posible implementación.

Para finalizar el análisis realizado, reflejamos a modo de resumen, las áreas de mejora y los objetivos a conseguir en función de las mismas.

• Área de mejora:

Prestaciones y servicios de apoyo

Objetivos:

Impulsar a través de la organización, servicios de apoyo para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada.

3.8 SEXISMO Y ACOSO SEXUAL.

Descripción y Análisis de Datos.

En la ASOCIACIÓN AVANTE 3 no se realizan comentarios irónicos o burlones sobre las características físicas de las personas, comentarios irónicos o burlones sobre la vestimenta de los compañeros y compañeras.

ASOCIACIÓN AVANTE 3 no dispone de regulación interna o protocolo de actuación para la prevención del acoso.

Experiencias ...

¿Ha existido algún caso de acoso sexual en su entidad?
No.

Ambiente laboral ...

¿Las relaciones entre los hombres y las mujeres de la entidad son buenas?
Todo es correcto, buenas relaciones y sin conflictos.

Prevención del acoso ...

¿Cómo podrían mejorarse las relaciones o qué cambios podrían introducirse para prevenir situaciones de acoso sexual o de discriminación por sexo?
Un protocolo de prevención no estaría mal.

CONCLUSIONES

La Asociación no dispone de regulación interna o protocolo de actuación para la prevención del acoso, hasta la fecha no se ha producido ningún caso, si bien con el fin de evitar posibles casos de acoso sexual en el trabajo es conveniente disponer de un protocolo de actuación, haciendo de esta forma efectiva la recomendación del artículo 48 de la Ley de Igualdad 3/2007, donde se trata las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

Para finalizar el análisis realizado, reflejamos a modo de resumen, las áreas de mejora y los objetivos a conseguir en función de las mismas.

- **Área de mejora:**

Protocolo de actuación

Objetivos:

Velar para que exista dentro de la entidad un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.

3.9 CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL.

Descripción y Análisis de Datos.

Los canales de comunicación interna que la entidad utiliza habitualmente son reuniones y correo electrónico, y en pocas ocasiones las comunicaciones se realizan por presentaciones a la plantilla, tablón de anuncios, cuestionarios para obtener información, manuales, boletín y revista interna.

En ASOCIACIÓN AVANTE 3 no existe Representación Legal de Trabajadores/as.

El número total de bajas temporales en el último año han sido 3 de mujeres.

ASOCIACIÓN AVANTE 3 sabe en qué consiste la Responsabilidad Social Empresarial o corporativa y cuenta con un informe sobre Responsabilidad Social.

Respecto a los sistemas de calidad no ha implantado un sistema de calidad.

Ambiente de trabajo ...

¿Cómo definiría el ambiente de trabajo?

El ambiente es bueno, no suele haber conflictividad, el estilo es cooperativo y participativo, hay mucha autonomía.

Absentismo laboral ...

¿Le parece que hay mucho absentismo laboral?

En los dos últimos años no ha habido absentismo, opino que se ausentan por igual hombres que mujeres.

Comunicaciones ...

¿Cómo funciona la comunicación desde la dirección hacia el resto de los empleados y empleadas?

La comunicación desde la junta directiva hacía los empleados y empleadas no es muy fluida.

La comunicación del personal es a través de la directora hacía la presidenta de la entidad, sería conveniente retomar una comisión de personal o recursos humanos...

Reparto de responsabilidades ...

Si piensa en el reparto del poder y la autoridad en la entidad, ¿le parece que mujeres y hombres están al mismo nivel?

Sí.

Prevención de riesgos laborales ...

En cuanto a la Prevención de Riesgos Laborales, ¿se ha analizado y se tiene en cuenta de forma diferenciada la situación de hombres y mujeres?

Si, durante los embarazos.

Imagen personal y vestimenta ...

¿Existe algún uniforme o norma sobre vestimenta o imagen personal?

No.

CONCLUSIONES

Es destacable la importancia de participar en un Proyecto como este por parte de la Asociación, donde se pone en valor el esfuerzo que realiza por la igualdad de oportunidades, es por este motivo que proponemos que el Plan de Igualdad resultante de este proyecto sea transmitido a la plantilla, así como a la sociedad en general a través de los medios que disponga, con el fin que los esfuerzos y acciones realizados sirvan de ejemplo para otras fundaciones.

En el análisis realizado a la página no se aprecia discriminaciones en cuanto al contenido de la misma, tanto en la parte escrita como en las imágenes empleadas en la misma.

Respecto a las comunicaciones sería deseable que se fomentara el uso de canales abiertos que favorezca la fluidez de las mismas.

Para finalizar el análisis realizado, reflejamos a modo de resumen, las áreas de mejora y los objetivos a conseguir en función de las mismas.

- **Área de mejora:**

Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades

Objetivos:

Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES

En primer lugar, es preciso indicar que la Asociación se encuentra alejada de lo indicado en la recomendación de la Disposición adicional primera de la Ley de Igualdad 39/2007, respecto a presencia equilibrada, al suponer el personal femenino el 85%, no obstante es preciso tener en cuenta que desarrolla su actividad en un sector feminizado. Es preciso que se analicen algunos aspectos, como son los ceses voluntarios.

En relación con el proceso de reclutamiento es conveniente que se utilicen sistemas lo más objetivos posibles.

Por otro lado sería conveniente que se realice un seguimiento de los procesos de promoción que se realicen para confirmar que estos no suponen desigualdades, y que de esta forma sea posible tomar decisiones sobre los criterios utilizados.

Respecto a la formación es preciso analizar las causas de la baja participación del personal. Por otro lado sería conveniente que la plantilla realizara formación en igualdad, para que de esta forma la plantilla sea consciente de la importancia de la igualdad de oportunidades.

Otro punto importante es lo relativo a la conciliación, para lo que se propone la sistematización de recogida de información sobre las necesidades de conciliación que pueda requerir la plantilla.

Por último sería muy positivo la difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla, con el fin de que pueda dar a conocer la valoración positiva que se da a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.