

# Plan de Igualdad en la empresa ASOCIACIÓN GRANADINA DE SINDROME DE ASPERGER - TEA

---

## Elaborado bajo los criterios del Ministerio de Políticas de Igualdad y el Fondo Social Europeo

**12/03/2024**

# Índice

---

## Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>6</b>
1. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas:.....	6
2. Agentes implicados .....	7
3. Características: .....	9
<b>REQUISITOS MÍNIMOS PLAN IGUALDAD</b> .....	<b>10</b>
1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN .....	10
2. AMBITO PERSONAL TERRITORIAL Y TEMPORAL .....	10
3. INFORME DE DIAGNOSTICO .....	10
Proceso de selección y contratación.....	10
Clasificación profesional.....	11
Formación.....	11
Promoción profesional.....	11
Condiciones de trabajo incluida la auditoria salarial .....	11
Ejercicio corresponsable derechos vida personal, familiar y laboral .....	11
Infra representación femenina .....	11
Retribuciones .....	11
Prevención acoso sexual y razón de sexo .....	11
4. RESULTADOS AUDITORIA RETRIBUTIVA CON VIGENCIA Y PERIODICIDAD.....	12
5. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS.....	12
6. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN .....	12
7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	12
8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ORGANO PARITARIO .....	12
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER DISCREPANCIAS.....	12
<b>FASES</b> .....	<b>14</b>

Fase 1. Compromiso de la organización.....	14
Documento de compromiso de la alta dirección de la empresa. ....	15
Fase 2. Comité o Comisión Permanente de Igualdad .....	17
Fase 3. Diagnóstico.....	17
Fase 4. Programación .....	18
Fase 5. Implantación .....	19
Fase 6. Evaluación .....	19
Medidas transversales: comunicación, formación y seguimiento.....	20
Bibliografía: .....	22
Enlaces de interés: .....	22
<b>DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>23</b>
Introducción .....	23
Análisis cuantitativo y cualitativo.....	23
Documentación complementaria usada en el análisis:.....	24
Conclusiones .....	24
<b>Aspectos cuantitativos.....</b>	<b>25</b>
A.CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA.....	25
a.1. Datos generales .....	25
Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo .....	25
Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo .....	25
B.CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	25
Tabla 6. Distribución de la representación legal por edades .....	25
Tabla 7. Distribución de la representación legal por categorías profesionales .....	25
Tabla 8. Sindicatos con representación.....	25
C.CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA .....	25
c.1 Datos Generales.....	25
Tabla 9: Distribución de la plantilla por edades .....	25
Tabla 10: Distribución de la plantilla por tipo de contratos.....	25
Tabla 11: Distribución de la plantilla por antigüedad .....	26
TABLA 12: Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico .....	26
Tabla 13: Distribución de la plantilla por categorías profesionales .....	26

Tabla 14: Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios .....	26
TABLA 15: Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales .....	26
Tabla 16: Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extrasalariales .....	26
Tabla 17: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales.....	26
Tabla 18: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extrasalariales.....	26
Tabla 19: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo .....	26
Tabla 20: Distribución de la plantilla por turnos de trabajo .....	26
Tabla 21: Incorporaciones y bajas .....	27
Tabla 22: Incorporaciones por ETT.....	27
Tabla 23: Incorporaciones último año: tipo de contrato .....	27
Tabla 24: Incorporación último año por ETT y tipo de contrato .....	27
Tabla 25: Incorporaciones último año: categorías profesionales .....	27
Tabla 26: Incorporaciones último año: categorías profesionales .....	27
Tabla 27: Bajas definitivas último año .....	27
Tabla 28: Bajas definitiva último año por edad.....	27
Tabla 29: Bajas temporales, permisos y excedencias último año .....	27
Tabla 30: Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os .....	27
Tabla 31: Responsabilidades familiares: nº de hijas/os con discapacidad.....	27
Tabla 32: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os .....	27
Tabla 33: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad.....	27
Tabla 34: Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/ os) .....	27
Tabla 35: Promociones último año .....	27
Tabla 36: Tipos de promoción último año .....	27
Tabla 37: Promoción último año: categorías profesionales a las que se han promocionado .....	27
Tabla 38: Formación último año .....	27
<b>Aspectos cualitativos .....</b>	<b>28</b>
Informe empresa.....	28
Ficha opinión de la plantilla .....	30
<b>PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>30</b>
1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.....	30
2. OBJETIVOS DEL PLAN.....	30

3.	ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES.....	30
4.	SISTEMA DE EVALUACIÓN.....	32
5.	CALENDARIO.....	34
6.	PRESUPUESTO .....	34
7.	PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS .....	35
8.	COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD.....	35
9.	ASIGNACIÓN DE UNA PESONA RESPONSABLE DEL PLAN .....	35
	<b>PLANIFICACIÓN PLAN IGUALDAD.....</b>	<b>36</b>
1.	Ficha individual de acción .....	37
1.	Ficha individual de acción .....	40

## INTRODUCCIÓN

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 en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las **empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un **plan de igualdad** que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Sin perjuicio de enunciado anteriormente, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

### 1. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas:

Art. 46 Ley de Igualdad

1. Los planes de igualdad de las empresas son un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán **los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución**, así como el establecimiento de **sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados**.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las **materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**.

- Los planes de igualdad **incluirán la totalidad de una empresa**, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

## 2. Agentes implicados

Hay que determinar la fase en la que participarán, definir el tipo de participación y la forma de organizarla.

<b>Alta Dirección</b>	Voluntad e impulso
<b>Equipos técnicos de RRHH</b>	Ejecución. Integrar la igualdad en los procedimientos de la empresa
<b>Representación legal de trabajadores y trabajadoras</b>	Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses Trabajo en red, animación a la formación y al fomento de buenas prácticas
<b>Comité permanente de igualdad</b>	Espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes (empresa y representación legal de la plantilla)
<b>Plantilla</b>	Propuestas, participación...
<b>Personas expertas -personal interno//consultoras-</b>	Asistencia técnica
<b>Comunicación</b>	Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres
<b>Organismos de igualdad</b>	Propuestas, impulso, asesoramiento, apoyo, acompañamiento, formación, difusión, sensibilización, seguimiento

### **Alta Dirección:**

La voluntad de la Alta Dirección y la aprobación de los objetivos de igualdad es imprescindible para el desarrollo de la experiencia.

### **Equipos técnicos de RRHH:**

Los equipos técnicos necesitan integrar el programa en los procesos habituales de la empresa y **que las acciones sean lo más concretas posibles para favorecer su viabilidad y la visibilidad de sus resultados.**

### **Representación legal de trabajadores y trabajadoras:**

Deben ser protagonistas activos durante todo el proceso.

La representación legal de trabajadores y trabajadoras puede formar parte del grupo o comisión de igualdad creada en la propia empresa que inicia y ejecuta un plan de igualdad.

### **Comité Permanente de Igualdad**

Son órganos paritarios, formados por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras. Debe estar compuesto de mujeres y hombres, ya que es un tema que interesa y beneficia a todas las personas. Además, es recomendable que por parte de la empresa lo integren personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión y que estén ubicados en diferentes departamentos, no sólo en RRHH, para que las aportaciones sean lo más diversas posibles.

El número de miembros oscila en función de las características y dimensiones de la empresa. Frecuentemente están formados por 4 o 5 personas designadas por la empresa entre diferentes departamentos y el mismo número de personas designadas por el comité de empresa.

El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes. Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa son informados al Comité.

### **Plantilla:**

Es el principal agente implicado en el programa. Es el colectivo destinatario.

No es un grupo homogéneo porque lo que interesa analizar la situación de los hombres y de las mujeres de la forma más personalizada posible.

Igualmente conviene conocer la cultura general de la empresa, sus valores y la influencia que tiene en la igualdad de oportunidades para las mujeres en la organización.

Las organizaciones sindicales tienen un papel determinante, tanto en la negociación como en el posterior desarrollo de las acciones.

Para asegurar la participación del personal en todas las fases del programa es necesario crear una estructura específica, como por ejemplo las Comisiones permanentes de igualdad.

### **Personas expertas - Personal interno//consultoras:**

Papel formador, asesor y de apoyo.

Cada agente implicado necesitará una formación e incluso cada fase del programa. La formación es básica desde los niveles de dirección y gestión más altas hasta la última persona comprometida con la organización.

### **Comunicación**

La imagen adquiere un valor destacado. El tratamiento de la comunicación y de la imagen que la empresa proyecta, tanto interna como externamente, contribuirá al avance y buen funcionamiento del programa.

#### **Organismos de Igualdad:**

Impulso y asesoramiento permanente.

### **3. Características:**

Las características de todo plan son:

- **Colectivo-Integral:** pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- **Transversal:** implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **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.

# REQUISITOS MÍNIMOS PLAN IGUALDAD

## 1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

Las partes firmantes de este Plan de Igualdad, de una parte, la empresa, y la representación social, se han constituido en Comisión Negociadora por la representación de las personas miembros elegidos entre los trabajadores a fin de actualizar y acordar el plan de igualdad elaborado por la empresa y los trabajadores:

Por la empresa: Alicia Mesa Madero

Por los trabajadores

000001 ALCARAZ ANTEQUERA, TAMARA  
000009 GONZALEZ RODRIGUEZ, FRANCIS  
000017 GARCIA LOZANO, CARMEN  
000008 ESCANDON MULUD, SANDRA ISAB  
000005 SEVILLA LOPEZ, MARIA  
000002 PINO CABELLO, JOSE MANUEL  
000003 CERVERA PAREDES, PATRICIA  
000004 RAYA FRANCO, MANUEL  
000006 FAJARDO CASTRO, CAROLINA  
000007 CRIADO FERNANDEZ, PAULA  
000010 HUSSEIN BIBI, ALI  
000011 GOMEZ CALERO, MARIA JOSE  
000016 OCAÑA HITA, MARIA ANGELES

## 2. AMBITO PERSONAL TERRITORIAL Y TEMPORAL

El ámbito personal es toda la plantilla asociada a la Asociación.

El ámbito territorial es del de Granada, donde radica la asociación.

El ámbito temporal es de 4 años.

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor desde el día de su firma y tendrá una duración de 4 años. Este Plan tiene un carácter dinámico, pudiéndose adaptar y mejorar en función de la realidad existente, así como, de las posibles carencias detectadas o mejoras que se entiendan necesarias, mediante acuerdo alcanzado en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

A tal efecto, la Comisión de Seguimiento se reunirá anualmente

En el plazo de un mes antes de la finalización de este Plan de Igualdad, se iniciará la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

## 3. INFORME DE DIAGNOSTICO

### Proceso de selección y contratación

Los procesos establecidos en la Asociación garantizan la igualdad de oportunidades, a la vista de los datos de incorporación.

Es posible que quepa margen de mejora en el lenguaje utilizado tanto en las ofertas de empleo como en las descripciones de puestos y se va a estudiar.

## Clasificación profesional

La clasificación profesional es la que surge de las categorías del convenio colectivo.

## Formación

A pesar de no existir un Plan Anual de Formación, ni la necesidad de tener un Plan de Igualdad debido al número reducido de empleados, la Asociación se plantea realizar alguna formación al respecto para mejorar también los ámbitos en los que haya margen.

## Promoción profesional

Los criterios asociados a la promoción y evaluación del desempeño son objetivos y se aplican de manera sistemática en todos los casos, lo que no hace prever la posibilidad de que se generen discriminaciones en su aplicación.

La empresa se plantea no obstante realizar una encuesta sobre Igualdad para recabar la opinión generalizada de la plantilla que incluirá preguntas sobre las posibilidades de promoción para identificar si son las mismas para todos, hombres y mujeres.

## Condiciones de trabajo incluida la auditoria salarial

La Asociación alcanza las siguientes conclusiones: en la plantilla hay más mujeres que hombres, se trata de una plantilla joven, y es una empresa sin jerarquía, hay más mujeres que hombres en jornada completa.

Se incorporan gráficos visuales como Anexo I

## Ejercicio corresponsable derechos vida personal, familiar y laboral

La ordenación del tiempo de trabajo es adecuada, dada la actividad de la Asociación, y ésta atiende todas las solicitudes de adecuación a fin de encontrar las soluciones que sean posible dentro del marco de la actividad empresarial.

## Infra representación femenina

No se observa infrarrepresentación femenina.

## Retribuciones

Las retribuciones parecen muy equilibradas en términos de género. El registro retributivo demuestra que las mujeres tiene un salario superior a los hombres.

## Prevención acoso sexual y razón de sexo

La empresa tiene implementado un canal denuncia de acoso sexual y moral.

#### 4. RESULTADOS AUDITORIA RETRIBUTIVA CON VIGENCIA Y PERIODICIDAD

Se anexa el resultado del auditoría retributiva con vigencia para 4 años.

#### 5. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS

Se revisará el lenguaje no sexista en la empresa.

#### 6. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN

El canal denuncia se instaurará de forma inmediata.

#### 7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La Comisión se reunirá una vez al año para valorar los cambios a modo de seguimiento y nuevas medidas a implementar.

#### 8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ORGANO PARITARIO

La comisión será nombrada con las partes mencionadas en el apartado

#### 9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER DISCREPANCIAS.

##### **PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:**

La Comisión de Igualdad tendrá funciones generales, tales como la de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, como así también las de asesoramiento e interpretación.

Además, tendrá las funciones específicas que se indican a continuación:

- Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas.
- Los Acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.
- Conocimiento semestral o anual, en función de lo pactado de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.  
Recoger y analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de Igualdad presenten personas trabajadoras ajenas a esta.
- Comisión, a través de la dirección de correo electrónico habilitada para tal fin, buzón de consultas, etc.
- Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a Igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda.
- Conocer las denuncias sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo de Prevención, sin desvelar datos personales ni confidenciales de la posible investigación.

## **PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS:**

En relación el procedimiento para resolución de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, las partes intervinientes se comprometen a solucionar de manera pacífica las diferencias que puedan surgir durante la vigencia del Plan de Igualdad.

No obstante, una vez agotadas las vías internas las partes se someten a los procedimientos de mediación del **Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA)**

## FASES

1. Compromiso de la organización		Decisión Comunicación Definición del equipo de trabajo
2. Comité o Comisión Permanente de Igualdad		Creación del equipo de trabajo
3. Diagnóstico		Planificación Recogida de información Análisis y presentación de propuestas
4. Programación		<b>Elaboración del Plan de Igualdad</b> Planificación del Plan (Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...)
5. Implantación		Ejecución de las acciones previstas Comunicación Seguimiento y control
6. Evaluación		Análisis de los resultados obtenidos Recomendaciones de mejora
Medidas transversales (1-6)*	Comunicación	Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas  Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
	Formación	Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género
	Seguimiento	Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan

\*Deben aplicarse en todo el proceso, desde la fase 1 a la 6

### Fase 1. Compromiso de la organización

Empresa ASOCIACIÓN GRANADINA DE SINDROME DE ASPERGER – TEA [Inicio](#)

Es necesario que la Dirección al máximo nivel adopte el compromiso, **por escrito**:

- de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;
- de incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos;
- de facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

El presente compromiso se ha comunicado a toda la plantilla.

Documento de compromiso de la alta dirección de la empresa.

ASOCIACIÓN GRANADINA DE SINDROME DE ASPERGER – TEA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

**FIRMADO POR LA DIRECCIÓN**  
**FECHA Y LUGAR**

ASOCIACIÓN GRANADINA DE SINDROME DE ASPERGER - TEA

## Fase 2. Comité o Comisión Permanente de Igualdad

De forma paralela al compromiso de la organización conviene constituir el equipo de trabajo -Comité o Comisión Permanente de Igualdad-, **conformado de forma paritaria entre empresa y representación de trabajadoras y trabajadores.**

Es recomendable que por parte de la empresa lo integren personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión dentro de la empresa y de diversos departamentos.

Impulsará acciones de:

- Información y sensibilización de la plantilla
- Apoyo y/o realización del diagnóstico y Plan de Igualdad
- Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación

## Fase 3. Diagnóstico

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de **información**, de **análisis**, de debate interno, y finalmente, de formulación de **propuestas** que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El diagnóstico es:

- **Instrumental:** no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- **Aplicado:** es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa.
- **Flexible:** el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa.
- **Dinámico:** deberá actualizarse continuamente.

Se trata de analizar **desde una perspectiva de género**<sup>1</sup>:

- Características de la empresa y estructura organizativa
- Características del personal
- Acceso a la empresa
- Desarrollo de la carrera profesional
- Formación y reciclaje
- Condiciones de trabajo en la empresa
- Remuneraciones (fijas y variables)
- Abandono de la empresa

Empresa ASOCIACIÓN GRANADINA DE SINDROME DE ASPERGER – TEA [Inicio](#)

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecerán unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa. Estas conclusiones y propuestas de mejora deberán plasmarse en un **informe** para facilitar su análisis.

#### Fase 4. Programación

En función de la información obtenida del diagnóstico y las propuestas realizadas se procede a la elaboración del Plan de Igualdad. Como se ha citado anteriormente, el art. 46 de la Ley de Igualdad determina que para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad **podrán contemplar**, entre otras, las **materias** de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Estas áreas de intervención quedarán determinadas por los resultados del diagnóstico.

Las <b>preguntas clave</b> - que sirven tanto a la programación como a la propia estructura del plan- son: <b>¿Cuánto tiempo?</b>	Planificación
<b>¿Para qué?</b>	Objetivos
<b>¿Cómo?</b>	Acciones
<b>¿Para quién?</b>	Personas destinatarias
<b>¿Con qué?</b>	Recursos
<b>¿Cuándo?</b>	Calendario
<b>¿Cuándo lo voy a evaluar?</b>	Criterios de evaluación

- **Primero**, hay que establecer unos **objetivos a largo plazo** que puedan servir como referencia durante todo el proceso.
- **A la vez**, hay que fijar unos **objetivos concretos a corto plazo**, progresivos y coherentes con los generales.
- Posteriormente hay que decidir qué **acciones concretas** se van a llevar a cabo. Es fundamental **asegurar la coherencia entre objetivos y acciones**, por lo que al planificar hay que tener en cuenta:
  - qué objetivo satisface
  - a quién van dirigidas
  - quién es responsable de su aplicación
  - qué métodos se van a utilizar
  - qué recursos se necesitan

- cómo se medirá su cumplimiento
- Es recomendable realizar un **seguimiento** continuo de las actividades que se lleven a cabo para asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos.
- Será también necesario llevar a cabo una **evaluación** de los resultados obtenidos por el Plan una vez finalizado.
- Es recomendable que se especifiquen a priori:
  - Las personas responsables del seguimiento y evaluación del Plan,
  - el tiempo y los recursos dedicados a ambos,
  - el tipo de evaluación a realizar,
  - los instrumentos y métodos,
  - los mecanismos para mantener al corriente a la dirección y al personal del funcionamiento y resultados del mismo.
- Por último deberán establecerse las **fases a seguir** y las **personas implicadas** en cada una de ellas, un **calendario de actuación** y una **previsión de recursos** para cada una de las actuaciones previstas.
- Es fundamental **definir los indicadores** cuantitativos y cualitativos que van a permitir visibilizar los resultados de las acciones y objetivos, tanto las planteadas a corto plazo como a largo.

## Fase 5. Implantación

Supone la realización y ejecución de las acciones previstas en el Plan de Igualdad.

## Fase 6. Evaluación

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades)
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido

Para ello, la evaluación se estructura en **tres ejes**:

<b>Evaluación de RESULTADOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad</li> <li>• Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico</li> <li>• Grado de consecución de los resultados esperados</li> </ul>
---------------------------------	---

<b>Evaluación de PROCESO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas</li> <li>• Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones</li> <li>• Tipo de dificultades y soluciones emprendidas</li> <li>• Cambio producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad</li> </ul>
<b>Evaluación de IMPACTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa</li> <li>• Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.</li> <li>• Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres</li> </ul>

Es fundamental haber establecido un buen **sistema de indicadores** durante la programación para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de forma útil.

## Medidas transversales: comunicación, formación y seguimiento

### a. Comunicación

La comunicación se realizará antes de la puesta en marcha, durante la ejecución y después de la implementación del Plan. Hay que asegurar que la información llega a toda la plantilla.

Es muy importante informar de la creación del Comité Permanente de Igualdad, quiénes lo conforman y las actividades a desempeñar, apoyando la participación continua del personal en todo el proceso.

La forma de llevar a cabo la distribución de la información será utilizando los canales formales de comunicación de la empresa: reuniones informativas, tableros de anuncios, comunicados internos, intranet... Es fundamental que la transmisión de la información sea bidireccional, es decir, que fluya tanto de arriba hacia abajo como a

la inversa, esto supone habilitar medios para que la plantilla pueda participar y dar su opinión: a través de los representantes, buzón de sugerencias, etc.

#### **b. Formación**

La formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género debe dirigirse a **toda la plantilla**, y de forma específica, atendiendo a las características del puesto y/o a acciones concretas que requieran una formación determinada, a:

- Equipo directivo
- Mandos intermedios
- Comité de empresa

Objetivos:

- Formación en igualdad de oportunidades para la plantilla
- Formación para impulsar el Desarrollo de la carrera profesional de las mujeres hacia puestos de dirección
- Formación en Género y relaciones laborales para comités de empresa
- Formación en Género dirigida a personal de Recursos Humanos y Calidad
- Formación sobre Usos igualitarios en la Comunicación y Publicidad
- Formación sobre Conciliación entre la vida personal y profesional

#### **c. Seguimiento**

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

Es fundamental haber establecido un buen **sistema de indicadores** durante la programación para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de forma útil.

## Bibliografía:

- *Experiencias y estrategias exitosas en el marco del Programa Óptima*. Emakunde.
- *Herramientas de diagnóstico para el distintivo de calidad de género. Monográfico nº 2. La gestión de RRHH*. Instituto Andaluz de la Mujer.
- *Metodología y herramientas del Programa Óptima*. Emakunde.
- *Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*. Instituto de la Mujer (MTAS), 2007.
- *Programa Óptima. Guía no sexista de negociación colectiva*. Instituto de la Mujer (MTAS), 2001.
- *Programa Óptima. Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*. Instituto de la Mujer (MTAS), 2001
- *Programa Óptima. Manual de orientación para la puesta de marcha de acciones positivas en las empresas*. Instituto de la Mujer (MTAS), 2001.

## Enlaces de interés:

- Instituto de la Mujer: [www.mtas.es/mujer](http://www.mtas.es/mujer)
- Ley para la Igualdad: [http://www.mtas.es/mujer/politicas/Ley\\_Igualdad.htm](http://www.mtas.es/mujer/politicas/Ley_Igualdad.htm)
- La igualdad en las CCAA: <http://www.mtas.es/mujer/politicas/localizacion.htm>

# DIAGNÓSTICO

## Introducción

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de **información**, de **análisis**, de debate interno, y finalmente, de formulación de **propuestas** que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El diagnóstico es:

- **Instrumental:** no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- **Aplicado:** es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa.
- **Flexible:** el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa.
- **Dinámico:** deberá actualizarse continuamente.

## Análisis cuantitativo y cualitativo

Se trata de analizar **desde una perspectiva de género:**

- Características de la empresa y estructura organizativa
- Características del personal
- Acceso a la empresa
- Desarrollo de la carrera profesional
- Formación y reciclaje
- Condiciones de trabajo en la empresa
- Remuneraciones (fijas y variables)
- Abandono de la empresa

El artículo 46.2 de la Ley de Igualdad obliga a que como mínimo diagnostique:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

Empresa ASOCIACIÓN GRANADINA DE SINDROME DE ASPERGER – TEA [Inicio](#)

- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El análisis cualitativo se realizará mediante cuestionarios a la empresa, a los RRTT y a la plantilla.

## Documentación complementaria usada en el análisis:

- Convenio colectivo
- Resumen anual de nómina acumulado.

## Conclusiones

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecerán unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa. Estas conclusiones y propuestas de mejora deberán plasmarse luego en acciones individuales para planificar las correcciones a implementar y a realizar un seguimiento.

# ASPECTOS CUANTITATIVOS

## A. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

### a.1. Datos generales

<b>Denominación social:</b>	ASOCIACIÓN GRANADINA DE SINDROME DE ASPERGER – TEA
<b>Forma jurídica:</b>	Asociación
<b>Dirección:</b>	Calle BRUSELAS, 38, BAJO LOCAL, CP 18008 Granada
<b>Teléfono:</b>	658794880
<b>Fax:</b>	
<b>E-mail:</b>	<a href="mailto:asociacion@aspergergranada.com">asociacion@aspergergranada.com</a>
<b>Página Web:</b>	<a href="https://aspergergranada.com/">https://aspergergranada.com/</a>

Las tablas siguientes se reproducen en el anexo I con gráficos visuales.

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

## B. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

<b>No existe representación legal de trabajadores /as</b>	<b>X</b>
---	----------

Tabla 6. Distribución de la representación legal por edades

Tabla 7. Distribución de la representación legal por categorías profesionales

Tabla 8. Sindicatos con representación

## C. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

### c.1 Datos Generales

Tabla 9: Distribución de la plantilla por edades

Tabla 10: Distribución de la plantilla por tipo de contratos

Tabla 11: Distribución de la plantilla por antigüedad

TABLA 12: Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico

Tabla 13: Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Tabla 14: Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios

TABLA 15: Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales

Tabla 16: Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extrasalariales

Tabla 17: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

Tabla 18: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extrasalariales

Tabla 19: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Tabla 20: Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

## **C. 2. Movimientos de personal.**

Tabla 21: Incorporaciones y bajas

Tabla 22: Incorporaciones por ETT

Tabla 23: Incorporaciones último año: tipo de contrato

Tabla 24: Incorporación último año por ETT y tipo de contrato

Tabla 25: Incorporaciones último año: categorías profesionales

Tabla 26: Incorporaciones último año: categorías profesionales

Tabla 27: Bajas definitivas último año

Tabla 28: Bajas definitiva último año por edad

Tabla 29: Bajas temporales, permisos y excedencias último año

### **C.3. Responsabilidades familiares**

Tabla 30: Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os

Tabla 31: Responsabilidades familiares: nº de hijas/os con discapacidad

Tabla 32: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os

Tabla 33: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad

Tabla 34: Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/ os)

### **C.4. Promoción y formación**

Tabla 35: Promociones último año

Tabla 36: Tipos de promoción último año

Tabla 37: Promoción último año: categorías profesionales a las que se han promocionado

Tabla 38: Formación último año

# ASPECTOS CUALITATIVOS

Se procederá a realizar cuestionarios a la plantilla para evaluar las respuestas directas de la plantilla encontrando del mismo modo feedback directo de los empleados sobre los aspectos que la empresa pueda mejorar.

## INFORME DIAGNÓSTICO

### Informe empresa

El **informe de diagnóstico** constituye el documento base del trabajo para realizar el Plan de Igualdad. Tal y como se ha señalado, se trata de un análisis desde la perspectiva de género, que supone un debate interno, y finalmente, la formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

1. FICHA TÉCNICA	
<b>Nombre o Razón Social</b>	ASOCIACIÓN GRANADINA DE SINDROME DE ASPERGER – TEA
<b>Forma Jurídica</b>	Asociación
<b>Actividad</b>	Luchar por un futuro de inclusión para el colectivo Síndrome de Asperger-TEA
<b>Provincia</b>	Granada
<b>Municipio</b>	Granada
<b>Teléfono</b>	658794880
<b>Correo electrónico</b>	<a href="mailto:asociacion@aspergergranada.com">asociacion@aspergergranada.com</a>
<b>Página web</b>	<a href="https://aspergergranada.com/">https://aspergergranada.com/</a>
<b>Recogida diagnóstico</b>	31/12/2023
<b>Fecha de finalización del informe</b>	13/06/2024
<b>Fecha de entrega a Instituto de la Mujer</b>	N/A
<b>Persona de contacto</b>	Alicia Mesa Madero

## 2. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

**Breve descripción:** La empresa es una asociación dedicada a la prevención y ayuda ante el Síndrome de Asperger - TEA

Empresa de pocos trabajadores.

**Actividad:** Atención personas con Síndrome Asperger - TEA

## 3. ANÁLISIS

Al tratarse de una plantilla pequeña y formada mayoritariamente por mujeres no se aprecia de momento brecha de género.

### 3.1 Análisis de los datos de la empresa

Los datos han sido proporcionados por la empresa

### 3.2 Análisis de los datos de la representación legal de la plantilla

No existe RRTT en la empresa.

### 3.3 Análisis de los datos de la plantilla

Los datos han sido proporcionados por la empresa

## 4. PROPUESTAS DE MEJORA

**Cada propuesta debe encuadrarse en una de las áreas del Plan para su desarrollo.**

Propuesta	Área de intervención
Revisión del lenguaje no sexista	Toda la plantilla
Realización de encuesta a la plantilla	Toda la plantilla

## Ficha opinión de la plantilla

Se procederá a realizar cuestionarios a la plantilla.

### RECOPIACIÓN DE LAS OPINIONES DE LA PLANTILLA EN RELACIÓN A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**EMPRESA:** ASOCIACIÓN GRANADINA DE SINDROME DE ASPERGER – TEA

**FECHA DE REALIZACIÓN** 29/06/2024

## PLAN DE IGUALDAD

### 1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Es necesario realizar una encuesta a la plantilla y también revisar el uso de un lenguaje no sexista.

### 2. OBJETIVOS DEL PLAN

- a) **Objetivos a largo plazo** (que puedan servir como referencia en todo el proceso).

El objetivo a largo plazo es que se mejoren los sistemas de selección y contratación a fin de mantener o mejorar la inexistencia de brecha de género en la empresa.

- b) **Objetivos a corto plazo** (concretos y coherentes con los generales)

Revisar el lenguaje no sexista y realizar encuesta a la plantilla.

### 3. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

- a) **Acciones implantadas:** En el caso de haber realizado las acciones en la organización con anterioridad, enumerarlas:

	ACCIONES		
Áreas de actuación	Nº	Denominación	Fecha de implantación
TODA LA PLANTILLA	1	Realizar encuesta a la plantilla	2024

--	--	--	--

b) **Acciones a implantar:** Las áreas en las que se aplicarán las acciones variarán según los resultados del diagnóstico.

Se aplicarán las siguientes mejoras de igualdad en los siguientes equipos de la empresa.

**b.1. Áreas de actuación y acciones (enumeración)**

		ACCIONES	
Áreas de actuación	Nº	Denominación	
Área de selección		Se estudiará si cabe mejorar el lenguaje no sexista en la selección de personal y si se puede realizar la selección de personal con CV ciegos.	
Área de promoción			
Área de ordenación del tiempo de trabajo			
Área de condiciones de trabajo			
Área de formación			
Área de riesgos laborales y salud laboral		Se realizará un cuestionario interno a la plantilla.	
Área de representatividad			
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista			
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión			
Otras áreas de intervención			

**b.2 Descripción detallada de cada acción**

Se elaboran fichas de acción que constan como anexo al Plan

Los puntos siguientes del 4 al 9, se realizan con respecto a todo el Plan de Igualdad, por lo que no se incluyen en cada acción concreta.

## 4. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Enumeración y descripción de los métodos e instrumentos que van a utilizarse para la evaluación del plan.

### a. Evaluación de resultados. Indicadores.

- Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

Área de intervención	Acciones nuevas	Acciones antiguas
Área de selección	1	0
Área de promoción		
Área de ordenación del tiempo de trabajo		
Área de condiciones de trabajo		
Área de formación		
Área de riesgos laborales y salud laboral	1	0
Área de representatividad		
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista		
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión		
Otras áreas de intervención		
Subtotal		
TOTAL	1	0

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

	PERSONAS BENEFICIARIAS		
ÁREAS DE ACTUACIÓN	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
Toda la plantilla	7	2	9
<b>TOTAL</b>			9

- Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías

	PERSONAS BENEFICIARIAS		
CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
Empleados	7	2	9
<b>TOTAL</b>			9

## 5. CALENDARIO

ACCIONES PREVISTAS	Periodos							
	Año 1				Año 2			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Se estudiará si cabe mejorar el lenguaje no sexista en la selección de personal y si se puede realizar la selección de personal con CV ciegos.				X				
Se realizará un cuestionario a la plantilla				X				

## 6. PRESUPUESTO

- a. Detallar el presupuesto que esté previsto para la realización del plan, indicando los conceptos y la cuantía aproximada.

CONCEPTO	TOTAL (euros)
Se estudiará si cabe mejorar el lenguaje no sexista en la selección de personal y si se puede realizar la selección de personal con CV ciegos.	0€
Se realizará un cuestionario a la plantilla.	0€
<b>TOTAL</b>	0€

- b. ¿Se ha solicitado o se ha recibido algún tipo de subvención para la puesta en marcha?

NO

## 7. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS

Además de en la negociación colectiva, ¿cómo se ha previsto la participación de la representación legal de las y los trabajadores en el desarrollo del Plan?

No hay RRTT

## 8. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

Nombre del representante de la empresa: : Alicia Mesa Madero

Nombre del representante de los trabajadores elegido: Patricia Cervera Paredes

## 9. ASIGNACIÓN DE UNA PESONA RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

<b>Nombre:</b>	Alicia Mesa Madero
<b>Cargo:</b>	Presidenta
<b>Departamento:</b>	Administración

### Lugar y fecha

En Granada a 29 de junio de 2024

# PLANIFICACIÓN PLAN IGUALDAD

## 1. Ficha individual de acción

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	1																												
<b>ÁREA</b>	SELECCIÓN																												
<b>ACCIÓN</b>	Se estudiará si cabe mejorar el lenguaje no sexista en la selección de personal y si se puede realizar la selección de personal con CV ciegos.																												
<b>FECHA INICIO</b>	Junio 2024	<b>FECHA FIN</b>	Diciembre 2024																										
<b>OBJETIVOS</b>	Conseguir una política de contratación no sexista																												
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Las personas del equipo de selección de personal estudiará las ofertas de trabajo para que tengan un lenguaje no sexista, y también evaluarán la posibilidad de recibir los contratos ciegos, sin foto ni nombres para no identificar el género.																												
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</b>	El equipo de contratación hará el seguimiento e informará a la Comisión de Igualdad de las acciones concretas que implementen.																												
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	Equipo de selección de personal																												
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Equipo de selección de personal																												
<b>PERSONAL PARTICIPANTE Nº</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>DPTO</th> <th>DPTO</th> <th>DPTO</th> <th>DPTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Personal directivo</td> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Personal intermedio</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Personal cualificado</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Personal no cualificado</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					DPTO	DPTO	DPTO	DPTO	Personal directivo	1				Personal intermedio					Personal cualificado					Personal no cualificado				
	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO																									
Personal directivo	1																												
Personal intermedio																													
Personal cualificado																													
Personal no cualificado																													

Personal administrativo					
-------------------------	--	--	--	--	--

**MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.**

Reuniones y revisión de procedimientos

**MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN**

Ofertas de trabajo

**COMENTARIOS**

## 1. Ficha individual de acción

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	2																																	
<b>ÁREA</b>	Dirección y RRHH																																	
<b>ACCIÓN</b>	Se realizará un cuestionario interno a la plantilla																																	
<b>FECHA INICIO</b>	29/06/2024	<b>FECHA FIN</b>	31/12/2024																															
<b>OBJETIVOS</b>	Establecer mecanismos de feedback de la plantilla																																	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Se realizará un cuestionario para extraer conclusiones y conocer ámbitos de mejora a través del feedback directo de la plantilla.																																	
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</b>	Se evaluarán los resultados para ver si hay que implementar nuevas acciones																																	
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	Toda la plantilla																																	
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH																																	
<b>PERSONAL PARTICIPANTE Nº</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>DPTO</th> <th>DPTO</th> <th>DPTO</th> <th>DPTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Personal directivo</td> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Personal intermedio</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Personal cualificado</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Personal no cualificado</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Personal administrativo</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					DPTO	DPTO	DPTO	DPTO	Personal directivo	1				Personal intermedio					Personal cualificado					Personal no cualificado					Personal administrativo				
	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO																														
Personal directivo	1																																	
Personal intermedio																																		
Personal cualificado																																		
Personal no cualificado																																		
Personal administrativo																																		



**MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.**

Cuestionario

**MECANISMOS DE DIFUSIÓN.  
COMUNICACIÓN**

Online y por mail a toda la plantilla para que sean conocedores de su existencia

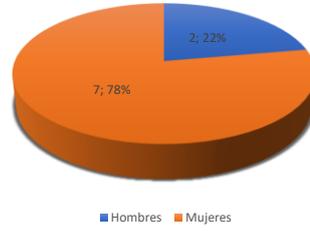
**COMENTARIOS**



## 1.1. Número de personas disgregadas por sexo

	Total	Hombres	Mujeres
Cuenta de personas	9	2	7

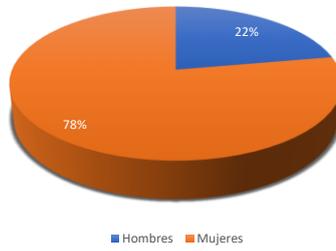
Nº Personas según sexo



## 1.2. Porcentaje de personas disgregadas por sexo

	Total	Hombres	Mujeres
% según sexo	100%	22%	78%

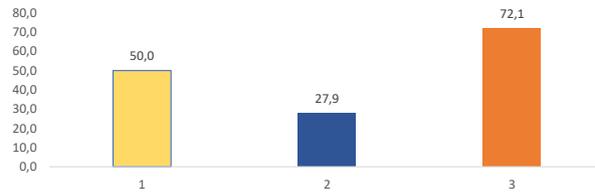
% según sexo



## 2.1. Mediana de edad segregada por sexo

	Promedio global	Hombres	Mujeres
Mediana por sexo	50,0	27,9	72,1

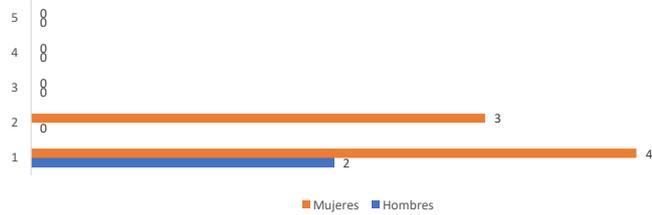
Mediana de edad segregada



## 2.2. Número de personas segregadas por sexo y bloque de edad

	Total	Hombres	Mujeres
De 18 a 29	6	2	4
De 30 a 39	3	0	3
De 40 a 49	0	0	0
De 50 a 59	0	0	0
Mayores de 60	0	0	0

Número de personas segregadas por sexo y bloque de edad



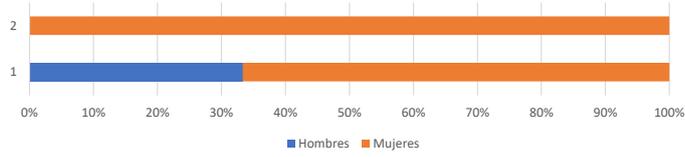
Composición de la plantilla por edades

2.3. % de personas por cada bloque de edad

	Total	Hombres	Mujeres
De 18 a 29	100%	33%	67%
De 30 a 39	100%	0%	100%

9

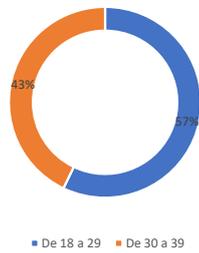
Porcentaje de personas por cada bloque de edad



2.4. % de personas sobre el colectivo de mujeres segregadas por cada bloque de edad

	Mujeres
De 18 a 29	57%
De 30 a 39	43%

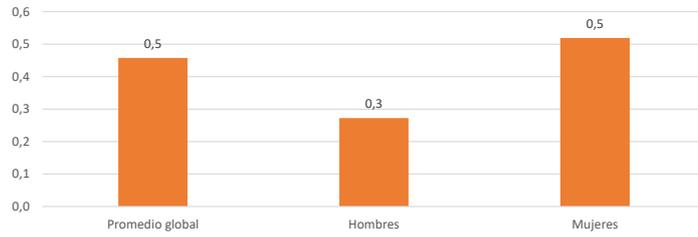
Porcentaje de personas sobre el colectivo de mujeres segregados por cada bloque de edad



3.1. Promedio de antigüedad segregada por sexo

	Promedio global	Hombres	Mujeres
Años antigüedad	0,5	0,3	0,5

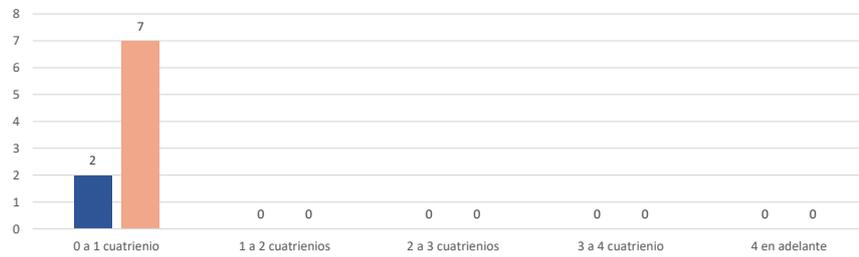
Mediana de antigüedad segregada



3.2. Número de personas segregadas por sexo y bloque de antigüedad

	Total	Hombres	Mujeres
0 a 1 cuatrienio	9	2	7
1 a 2 cuatrienios	0	0	0
2 a 3 cuatrienios	0	0	0
3 a 4 cuatrienio	0	0	0
4 en adelante	0	0	0

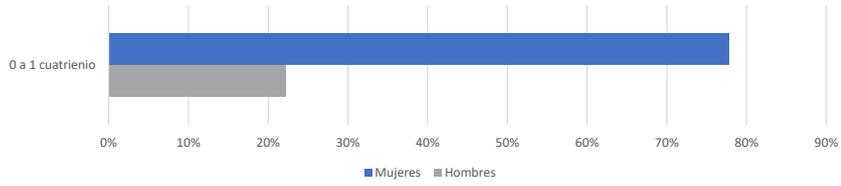
Segregación por sexo y bloque



3.3. Porcentaje de personas segregadas por sexo en cada bloque de antigüedad

	Total	Hombres	Mujeres
0 a 1 cuatrienio	100%	22%	78%

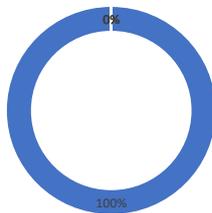
Número de personas segregadas por sexo y bloque de antigüedad



3.4. Porcentaje de personas sobre el colectivo de mujeres segregadas por bloque de antigüedad

	Mujeres
0 a 1 cuatrienio	100%
1 a 2 cuatrienios	0%
2 a 3 cuatrienios	0%
3 a 4 cuatrienio	0%
4 en adelante	0%

Porcentaje de personas sobre el colectivo de mujeres segregados por cada bloque de antigüedad



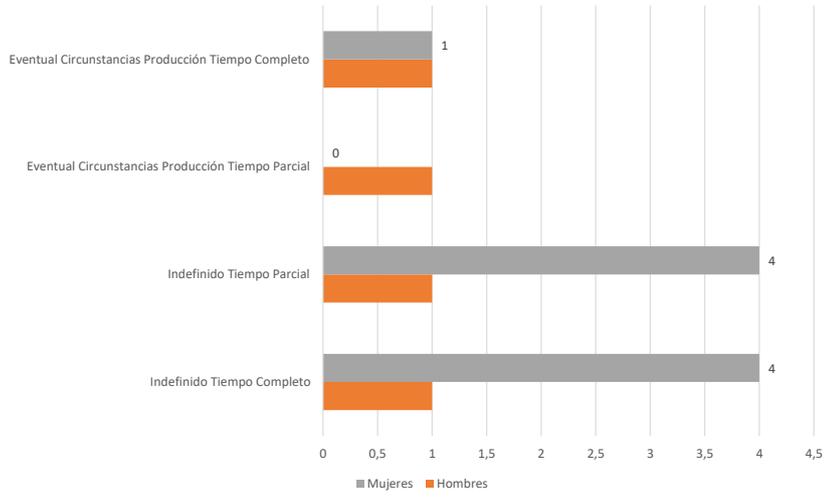
■ 0 a 1 cuatrienio ■ 1 a 2 cuatrienios ■ 2 a 3 cuatrienios ■ 3 a 4 cuatrienio ■ 4 en adelante

Composición de la plantilla por tipo de contrato

4.1. Número de personas segregadas por sexo y tipo de contrato

	Total	Hombres	Mujeres
Indefinido Tiempo Completo	5	1	4
Indefinido Tiempo Parcial	5	1	4
Eventual Circunstancias Producción Tiempo Parcial	1	1	0
Eventual Circunstancias Producción Tiempo Completo	2	1	1

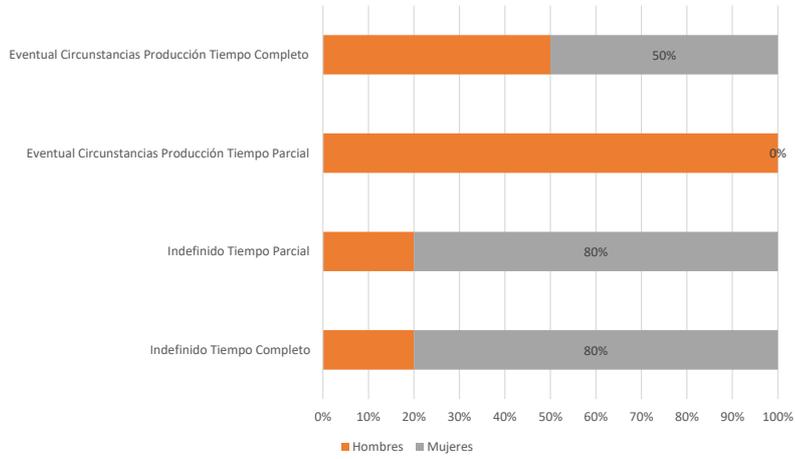
Número de personas segregadas por sexo y tipo de contrato



4.2. Porcentaje de personas segregadas por sexo y tipo de contrato

	Total	Hombres	Mujeres
Indefinido Tiempo Completo	100%	20%	80%
Indefinido Tiempo Parcial	100%	20%	80%
Eventual Circunstancias Producción Tiempo Parcial	100%	100%	0%
Eventual Circunstancias Producción Tiempo Completo	100%	50%	50%

Porcentaje de personas segregadas por sexo y tipo de contrato

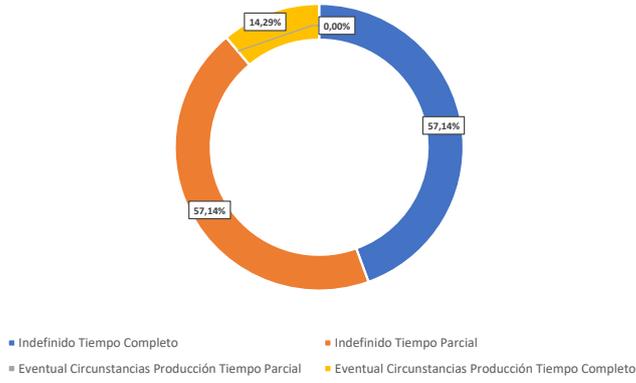


Composición de la plantilla por tipo de contrato

4.3. Porcentaje de personas sobre el colectivo de mujeres segregadas según tipo de contrato

	Mujeres
Indefinido Tiempo Completo	57,14%
Indefinido Tiempo Parcial	57,14%
Eventual Circunstancias Producción Tiempo Parcial	0,00%
Eventual Circunstancias Producción Tiempo Completo	14,29%

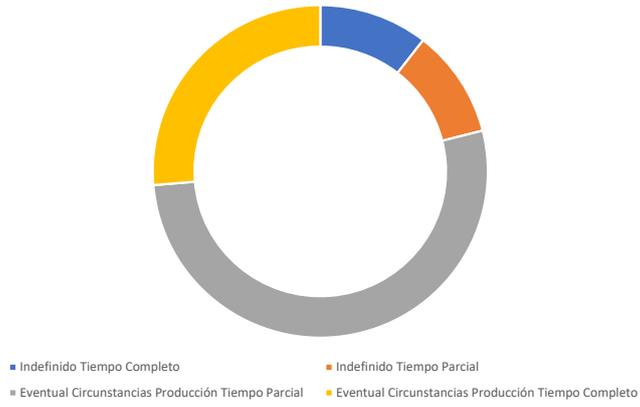
Porcentaje de personas sobre el colectivo de mujeres segregadas por tipo de contrato



4.4. Porcentaje de personas sobre el colectivo de hombres segregados según tipo de contrato

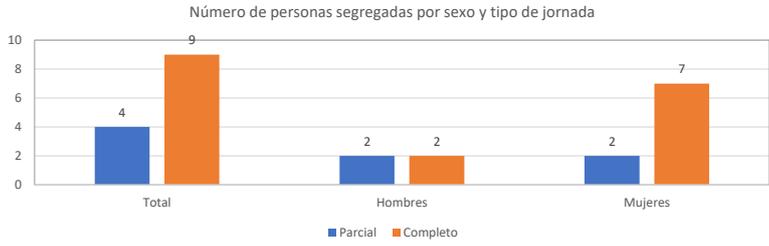
	Hombres
Indefinido Tiempo Completo	10,00%
Indefinido Tiempo Parcial	10,00%
Eventual Circunstancias Producción Tiempo Parcial	50,00%
Eventual Circunstancias Producción Tiempo Completo	25,00%

Porcentaje de personas sobre el colectivo de hombres segregados por tipo de contrato



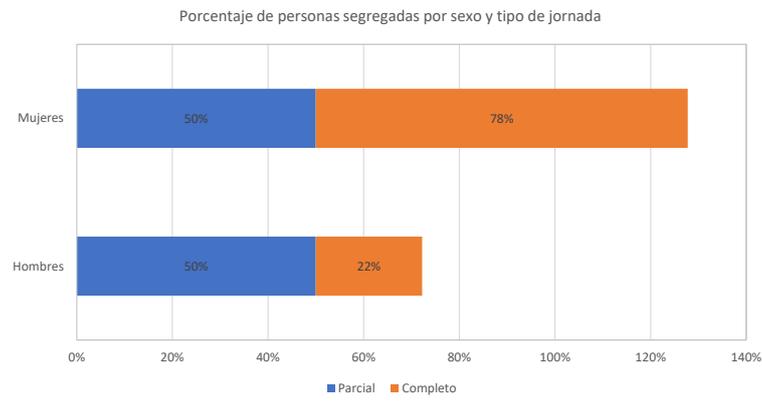
5.1. Número de personas segregadas por sexo y tipo de jornada

	Total	Hombres	Mujeres
Parcial	4	2	2
Completo	9	2	7



5.2. Porcentaje de personas segregadas por sexo y tipo de jornada

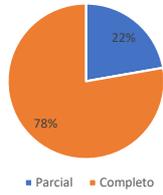
	Total	Hombres	Mujeres
Parcial	100%	50%	50%
Completo	100%	22%	78%



5.3. Porcentaje del colectivo de mujeres según jornada

Mujeres	
Parcial	22%
Completo	78%

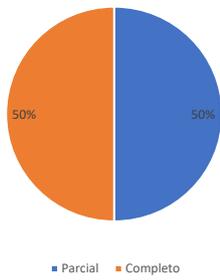
Porcentaje del colectivo de mujeres según el tipo de jornada



5.4. Porcentaje del colectivo de hombres según jornada

Hombres	
Parcial	50%
Completo	50%

Porcentaje del colectivo de hombres según el tipo de jornada



6.1. Número de personas segregadas por departamento o área funcional

	Total general	Hombres	Mujeres
EMPLEADO	13	4	9
MANDO INTERMEDIO	0	0	0
JEFE	0	0	0
DIRECCIÓN	0	0	0

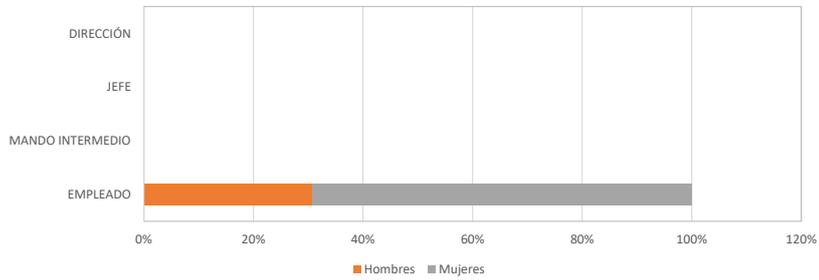
Número de personas segregadas por sexo y departamento o área funcional



6.2. Porcentaje de personas segregadas por sexo en cada departamento

	Total general	Hombres	Mujeres
EMPLEADO	100%	31%	69%
MANDO INTERMEDIO	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
JEFE	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
DIRECCIÓN	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!

Porcentaje de personas segregadas por sexo en cada departamento y área funcional



6.3. Porcentaje de personas segregadas por el colectivo de mujeres según departamento o área

	Mujeres
EMPLEADO	100%
MANDO INTERMEDIO	0%
JEFE	0%
DIRECCIÓN	0%

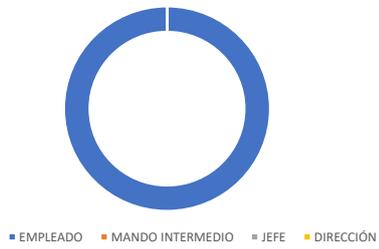
Porcentaje de personas sobre el colectivo de mujeres segregadas por departamento o área funcional



6.4. Porcentaje de personas sobre el colectivo de hombres segregados por departamento o área

	Hombres
EMPLEADO	100%
MANDO INTERMEDIO	0%
JEFE	0%
DIRECCIÓN	0%

Porcentaje de personas sobre el colectivo de hombres segregados por departamento o área funcional

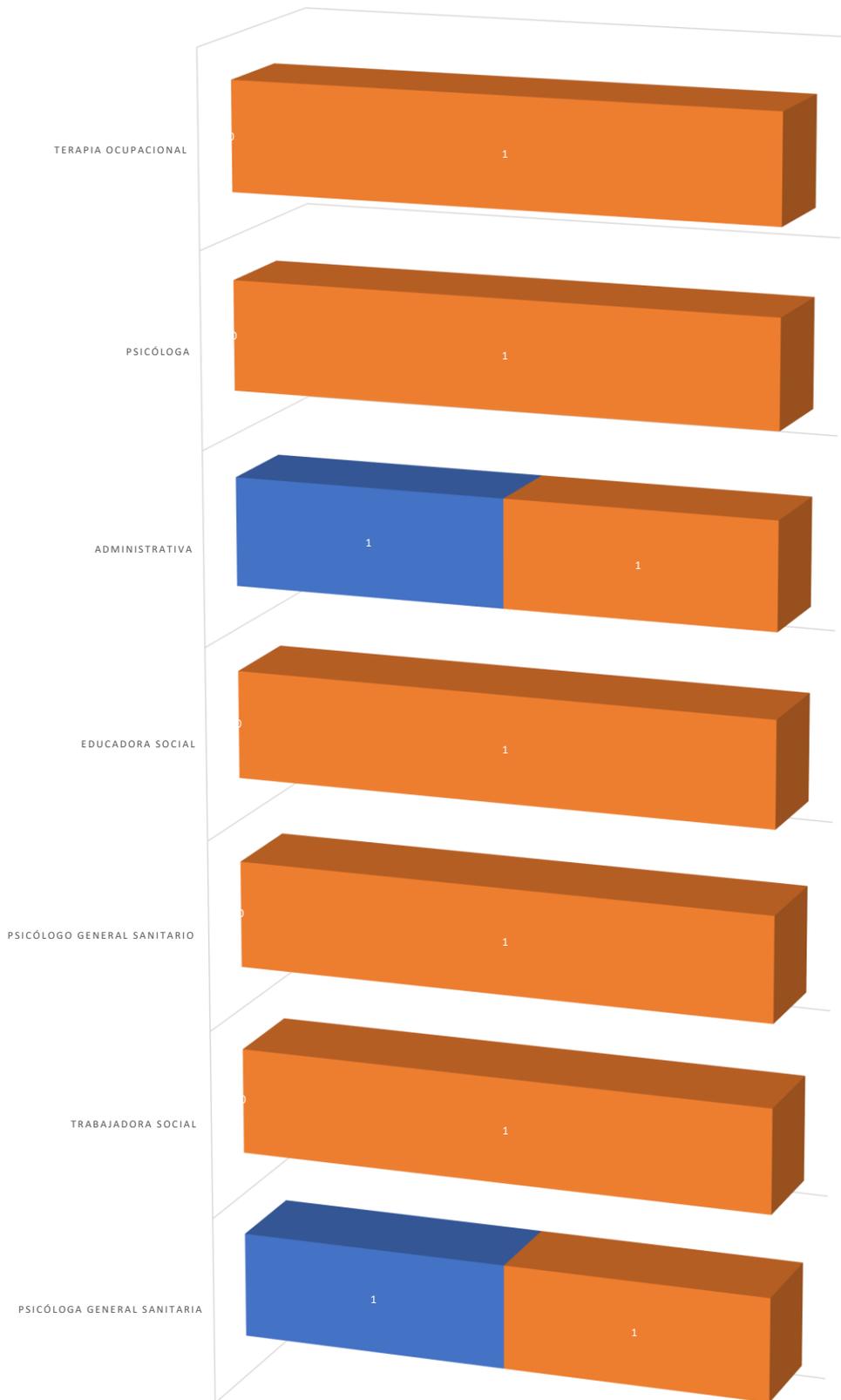


7.1. Número de personas segregadas por sexo y puesto de trabajo

	Hombres	Mujeres
Psicóloga General Sanitaria	1	1
Trabajadora Social	0	1
Psicólogo General Sanitario	0	1
Educadora Social	0	1
Administrativa	1	1
Psicóloga	0	1
Terapia Ocupacional	0	1

NÚMERO DE PERSONAS SEGREGADAS POR SEXO Y PUESTO DE TRABAJO

Hombres Mujeres

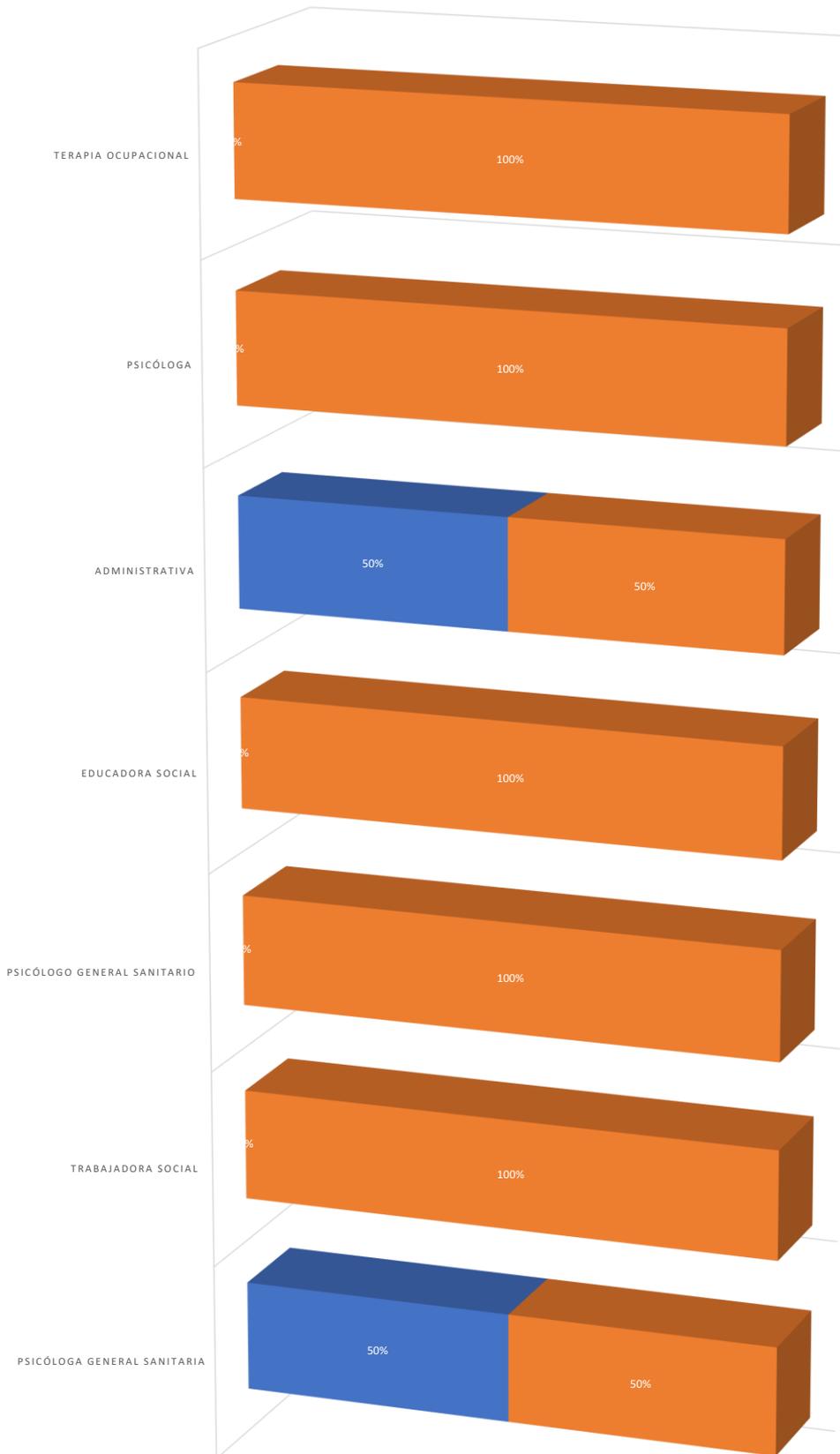




7.2. Porcentaje de personas segregadas por sexo y puesto de trabajo

	Hombres	Mujeres
Psicóloga General Sanitaria	50%	50%
Trabajadora Social	0%	100%
Psicólogo General Sanitario	0%	100%
Educadora Social	0%	100%
Administrativa	50%	50%
Psicóloga	0%	100%
Terapia Ocupacional	0%	100%

PORCENTAJE DE PERSONAS SEGREGADAS POR SEXO Y UBICACIÓN DE TRABAJO



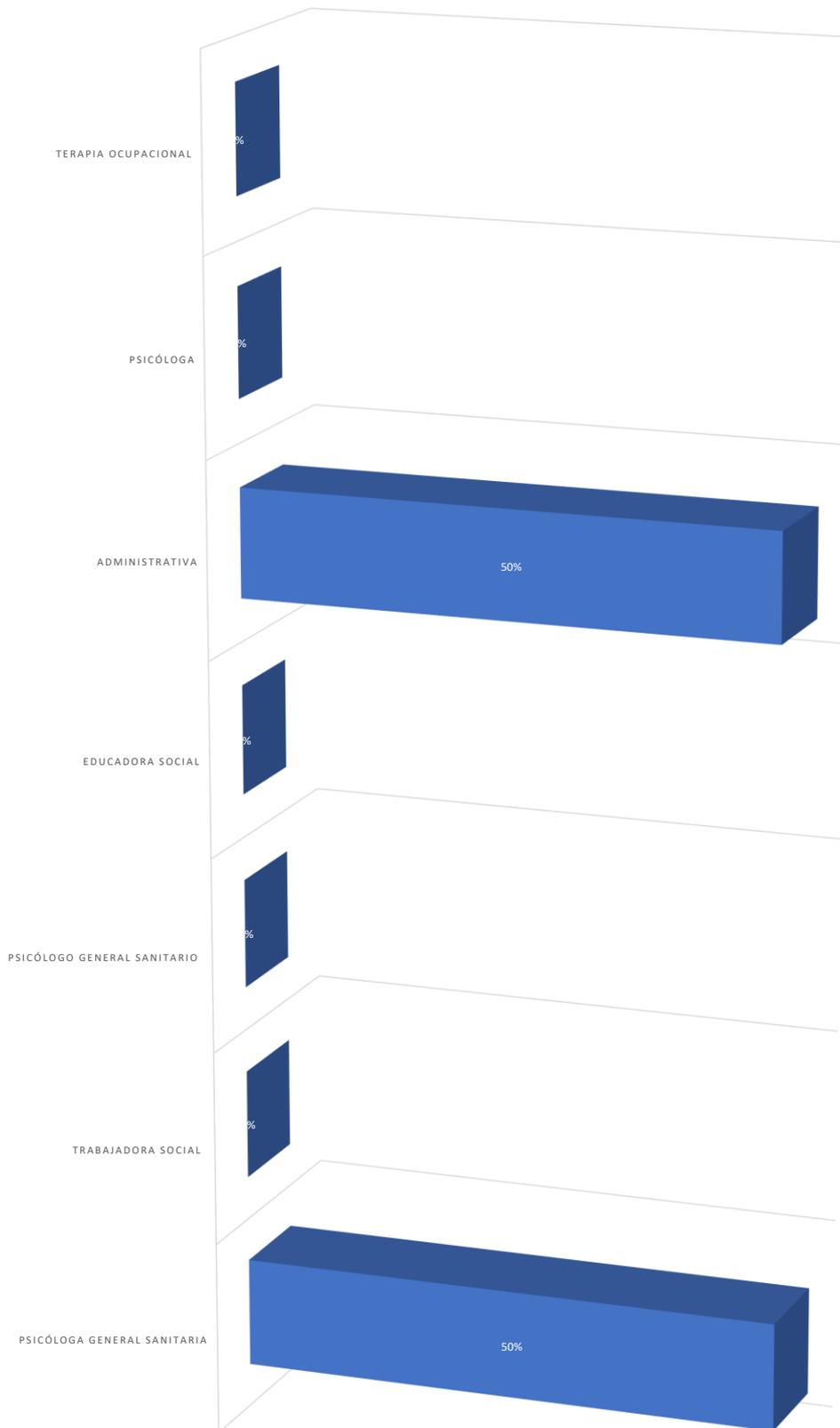


7.3. Porcentaje de personas sobre el colectivo de hombres segregadas por puesto

	Hombres
Psicóloga General Sanitaria	50%
Trabajadora Social	0%
Psicólogo General Sanitario	0%
Educadora Social	0%
Administrativa	50%
Psicóloga	0%
Terapia Ocupacional	0%

■ Series1

PORCENTAJE DE PERSONAS OBRE EL COLECTIVO DE HOMBRES

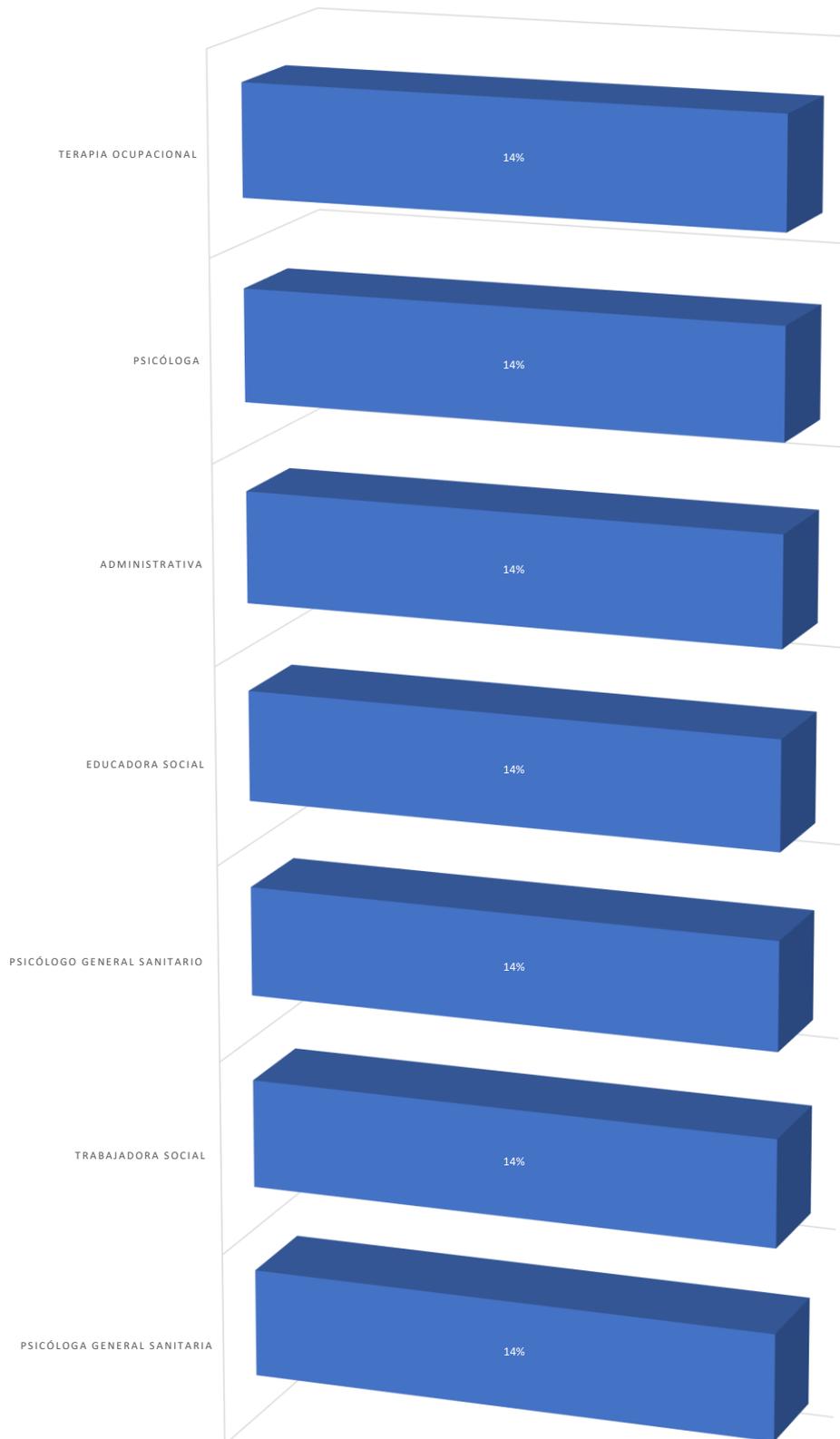




7.4. Porcentaje de personas sobre el colectivo de mujeres segregadas por puesto

	MUJERES
Psicóloga General Sanitaria	14%
Trabajadora Social	14%
Psicólogo General Sanitario	14%
Educadora Social	14%
Administrativa	14%
Psicóloga	14%
Terapia Ocupacional	14%

PORCENTAJE DE PERSONAS OBRE EL COLECTIVO DE MUJERES

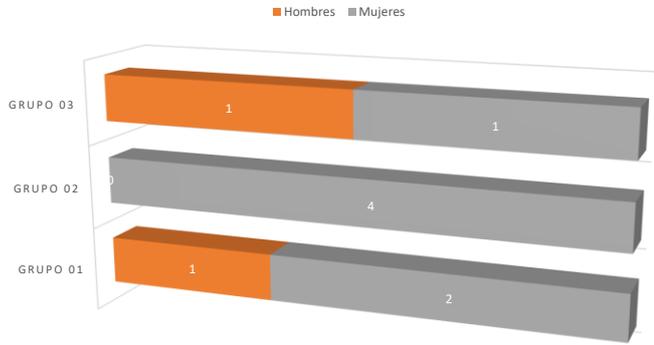




8.1. Número de personas segregadas por sexo y grupo profesional

	Total	Hombres	Mujeres
Grupo 01	3	1	2
Grupo 02	4	0	4
Grupo 03	2	1	1

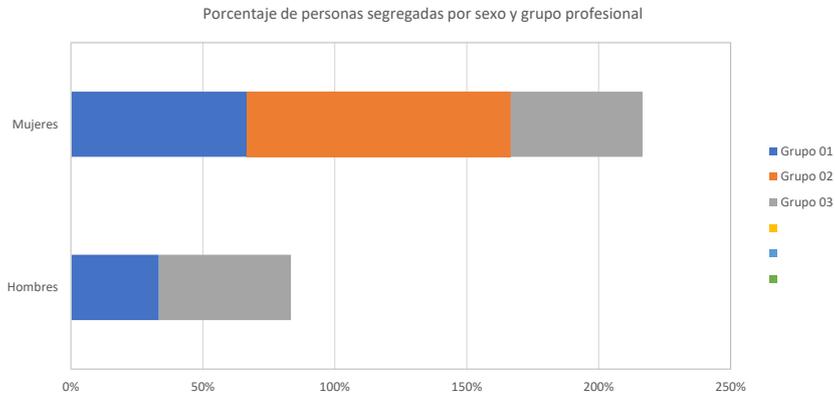
NÚMERO DE PERSONAS SEGREGADAS POR SEXO Y GRUPO PROFESIONAL



% de personas segregadas según grupo profesional

8.2. % de personas segregadas según grupo profesional

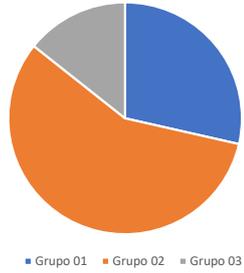
	Total	Hombres	Mujeres
Grupo 01	100%	33%	67%
Grupo 02	100%	0%	100%
Grupo 03	100%	50%	50%



8.3. % de colectivo de mujeres según grupo

	Mujeres
Grupo 01	29%
Grupo 02	57%
Grupo 03	14%

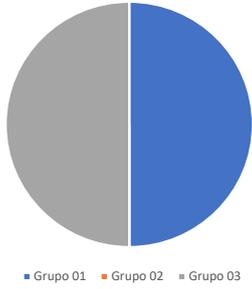
Porcentaje del colectivo de mujeres según grupo profesional



8.4. % de colectivo de hombres según grupo

	Hombres
Grupo 01	50%
Grupo 02	0%
Grupo 03	50%

Porcentaje del colectivo de hombres según grupo profesional



Composición de la plantilla por tipo de contrato

4.1. Número de personas segregadas por sexo y tipo de estudios

	Total	Hombres	Mujeres
LICENCIADO	1	0	1



x x x x x x x x x x x