

Plan de Igualdad Fundación Farrah

Elaboración Junio 2021
Revisión 1 abril 2022 (aplicación reforma laboral)

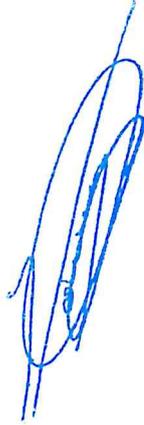
Denominación social:	Fundación Canaria Farrah para la Cooperación y el Desarrollo Sostenible
Forma jurídica:	Fundación
Dirección:	c/ García Morato 24-1
Teléfono:	928 25 26 26
E-mail:	farrah@fundacionfarrah.org
Página Web:	www.fundacionfarrah.org

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	16	84,21	3	15,79	19

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

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	8	80%	2	20%	10



El diagnóstico de la entidad reveló que las trabajadoras y trabajadores de la Fundación consideran que la igualdad en la entidad “está más que integrada, y se aplican con rigurosidad”. De esta manera, todos los trabajadores consideraban de manera unánime que en la entidad se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal, que se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y que conocen los procedimientos y que hacen en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo.

Ningún trabajador ni trabajadora consideraba que cobrase menos que sus compañeros, aunque casi un cuarto de la plantilla no sabía la aplicación de bandas salariales y por lo tanto si cobraban más que ellos o ellas.

Durante el diagnóstico se detecta que gracias al Plan de Comunicación y a su Protocolo específico para el uso de lenguaje no sexista, se ha garantizado el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, con discrepancias entre la plantilla sobre el uso de la terminación -e/es, como en tod-es.

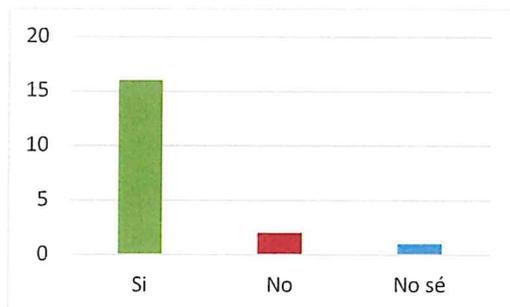


No se detectaron desigualdades retributivas, pero se detecta una mayor presencia de las mujeres en todos los sectores. Esto se explica principalmente a la sobre-representación de la mujer en el sector. Como muestra de ello, en las últimas dos ofertas de vacantes laborales no se presentaron hombres a los puestos disponibles.

La única desigualdad detectada por dos personas de la plantilla, y cuya explicación no se ha podido señalar es con respecto a la formación. Tal y como se observa a continuación 2 de 19 personas creen que no acceden por igual hombres y mujeres a la formación, sin embargo, en las últimas convocatorias han accedido 2 hombres y 3 mujeres a las formaciones impartidas no existiendo grandes diferencias al respecto.

¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la Fundación?

Si 16
No 2
No sé 1



Para más información sobre el diagnóstico se incluyen algunos datos clave a respecto, anexos a este plan.

2. OBJETIVOS DEL PLAN

a. Objetivos a largo plazo

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la Fundación
- Homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todas las áreas de la entidad
- Persistir en el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo. Y en caso de ser posible, contratar a mujeres.
- Garantizar de forma continuada la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.

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

- Informar activamente sobre las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de las personas que integran la plantilla. Crear fichas informativas sobre las medidas de conciliación
- Promocionar la salud laboral de las empleadas desde una perspectiva de género, sistematizando las medidas que la entidad ya aplica que suponen una mejora al convenio colectivo de aplicación y los derechos contemplados en las leyes vigente.

- Promover evaluaciones recurrentes del principio de igualdad y su aplicación en la empresa.
- Sistematizar las evaluaciones para la promoción laboral
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Seguir promoviendo mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Insistir en potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la fundación, con independencia de su antigüedad.

3. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES.

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

ACCIONES			
GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA APLICACIÓN MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LA COVID 19			
Áreas de actuación	Nº	Denominación	Fecha de implantación
Conciliación	1	Aumento en 15 minutos de los tiempos de descanso a mujeres en periodo de lactancia y flexibilización de horario para compaginar la lactancia.	Diciembre 2019
Conciliación	2	Interpretación favorable de las medidas para la prevención de la COVID 19 y del Plan TE CUIDA, sin aplicar reducciones de jornada ni reducciones salariales, favoreciendo el teletrabajo y la flexibilidad horaria.	Marzo 2020
Área de conciliación y ordenación del tiempo de trabajo	3	Semana laboral comprimida. Se trata de trabajar más horas durante algunos días a la semana a cambio de una reducción de los días laborales.	
Área de conciliación y ordenación del tiempo de trabajo	4	Banco de horas. El trabajador o la trabajadora podrá acumular horas extras en una cuenta por un periodo de tiempo (anual, trimestral,	

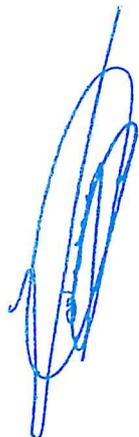
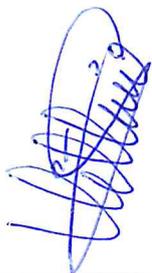
		mensual, etc.) que podrá utilizar para ampliar el periodo de vacaciones o para disponer de determinados días libres.	
Flexibilización en la relación laboral	5	<i>Excedencias laborales. Las excedencias por cuidado de hijos o hijas podrán renovarse o acortarse sin restricciones..</i>	

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

b.1. Áreas de actuación y acciones

ACCIONES		
Áreas de actuación	Nº	Denominación
Área de selección	1	Anunciar las vacantes, incluyen el uso de anuncios pagados para alcanzar el sexo menos representado
	2	Garantizar la presencia de hombre y mujeres en el proceso de selección (entrevistas, pruebas...)
Área de promoción	3	Establecer un protocolo de evaluación de la plantilla y criterios para la promoción
Área de conciliación y ordenación del tiempo de trabajo	4	Aumentar la flexibilidad para fomentar la conciliación
	5	Establecer un protocolo de acceso y fomento del teletrabajo
Área de condiciones de trabajo	6	Asegurar transparencia y mayor conocimiento sobre las bandas salariales y los criterios de aplicación de las mismas que ya están establecido por convenio
Área de formación	7	Formación en igualdad y género para los/as trabajadores/as.
	8	Información sobre formaciones y creación de un plan de Formación de la empresa

	9	Compartir las estadísticas de acceso a formaciones desagregadas por sexo
	10	<i>Fomentar el acceso igualitario de los trabajadores de la fundación de ambos sexos a la formación</i>
	11	<i>Periódicamente analizar el nº de horas de formación recibida por mujeres y por hombres.</i>
	12	<i>Formar tanto a mujeres como a hombres de la fundación en liderazgo.</i>
	13	<i>Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación.</i>
Área de riesgos laborales y salud laboral	14	Establecimiento de un protocolo de actuación en caso de ser víctima de acoso.
Área de representatividad	15	Crear un protocolo para fomentar una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales en la entidad
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	16	Debate y actualización del protocolo de comunicación e imagen no sexista
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión	17	Talleres de igualdad para las familias de los y las participantes dirigido por grupos de infancia.
Conciliación	18	Sistematización y divulgación de las medidas de conciliación.
	19	<i>* Crear un catálogo de las medidas de conciliación</i>
	20	<i>Medidas de flexibilidad horaria teniendo en cuenta el calendario y horario escolar</i>

4. SISTEMA DE EVALUACIÓN (para más info ver anexo evaluativo)

Modelo y tipo de evaluación

El diseño del modelo evaluativo se rige por tres criterios: funciones que cumple la evaluación, procedencia de los evaluadores y momento en que se realiza la evaluación.

Atendiendo a las funciones que pretende abordar, estas se concretan en dos tipos de cometidos: valoración del proyecto durante su fase de ejecución (evaluación formativa) y evaluación tras la finalización de dicha fase para determinar el grado de consecución de los objetivos previstos (evaluación sumativa).

Técnicas e instrumentos

Respecto a las técnicas e instrumentos que se utilizarán, y atendiendo la pertinencia, idoneidad y coherencia así como en el momento evaluativo en que se encuentre (inicial, continua y final), se optará por:

	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
De obtención y análisis de información	Cuestionario	
	Entrevista	Ficha de observación
	Observación Participante	Cuestionarios / Rubricas evaluativas
	Observación y análisis documental	Acta de evaluación de los formadores
Dinámicas grupales de producción de información	Análisis de expectativas	Cuadro comparativo de valores (situación real-situación deseada)
	Grupos de discusión	Entrevista
	Dinámicas de evaluación visuales (mapa de las emociones)	Cuestionario
	Buzón de sugerencias	

LA EVALUACIÓN SE LLEVARÁ A CABO EN BASE AL SIGUIENTE MODELO, Y EL INFORME EVALUATIVO SE PRESENTARÁ JUNTO A LAS CUENTAS ANUALES EN JUNIO DE CADA AÑO. SIENDO LA FECHA DEL PRIMER INFORME EN JUNIO DE 2022.

6. PRESUPUESTO

No se ha asignado presupuesto para la realización del plan, ni se han solicitado o recibido ningún tipo de subvención para la puesta en marcha del Plan.

7. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ / COMISIÓN DE IGUALDAD

1. JOSEFA ISABEL FARRAY CUEVAS - PRESIDENTA
2. VICTORIO SEBASTIÁN GARCÍA BARTHOLEMY – EDUCADOR INFANTIL
3. SARA VILLAR PALENZUELA – PSICÓLOGA
4. NAOMIE ALBERT CANALEJAS – EDUCADORA, PROFESORA
5. IRENE GARCÍA FERNÁNDEZ - PSICÓLOGA
6. GILSON JORGE MORENO VAZ – GRUPO II
7. CHAXIRAXI FELIPE GASPAR – GRUPO I

8. SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y POSIBLE MODIFICACIÓN DEL PLAN

El Plan y la consecución de sus objetivos será revisado anualmente, tanto por el Patronato, como por la Comisión de seguimiento creada para tal fin.

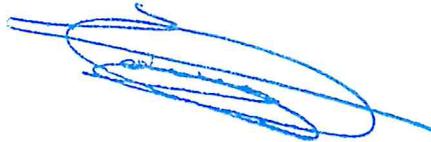
La Comisión se reunirá tras la realización de las convocatorias anuales para verificar y observar los resultados.

En todo caso, todos los informes, resultados y posibles modificaciones deberán ser aprobados por el Patronato de la Fundación. de manera simultánea a las cuenta anuales.

9. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

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

Nombre:	Sara Villar Palenzuela
Cargo:	Psicóloga



ANEXO I

RESUMEN DE ALGUNO ASPECTOS RELEVANTES DEL DIAGNÓSTICO

A. CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

A.1. DATOS GENERALES

Denominación social:	Fundación Canaria Farrah para la Cooperación y el Desarrollo Sostenible
Forma jurídica:	Fundación
Dirección:	c/ García Morato 24-1
Teléfono:	928 25 26 26
E-mail:	farrah@fundacionfarrah.org
Página Web:	www.fundacionfarrah.org

Plantilla desagregada por sexo					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	16	84,21	3	15,79	19
Plantilla desagregada por sexo					

Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	8	80%	2	20%	10
Plantilla con contrato fijo					

B. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

No existe representación legal de trabajadores/as	X
--	---

C. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

C.1. DATOS GENERALES

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
20 – 29 años	7	36,84%	1	5,26	
30 – 45 años	9	47,37%	2	10,53%	
46 y más años	16		3		
TOTAL					

Distribución de la plantilla por tipo de contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total

Temporal a Tiempo Completo	6	31,58	1	5,26	
Temporal a tiempo Parcial	2	10,53			
Indefinido a Tiempo Completo	3	15,79%	2	10,53%	
Indefinido a Tiempo Parcial	5	26,31%			
TOTAL	16	84,21	4	15,79	100%

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	3	15,79%			3
De 6 meses a 1 año	3	15,79%			3
De 1 a 3 años	6	31,58	1	5,26	7
De 3 a 5 años	2	10,53			2
De 6 a 10 años	2	10,53	2	10,53%	5
Más de 10 años					
TOTAL	16	84,21	3	15,79	19

Distribución de plantilla por departamentos y nivel jerárquico	
Todo el personal de la entidad es personal técnico	
Existen 3 plus de coordinación que corresponden a 2 mujeres y 1 hombre	

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GRUPO I	6		1		7
GRUPO II			1		1
EDUCADORA SOCIAL	5				
TÉCNICO INTEGRACIÓN SOCIAL	3		1		
TÉCNICO EDUCACIÓN INFANTIL	1				
PSICÓLOGA	1				
TOTAL	16		3		

Distribución de la plantilla por categoría profesional y nivel de estudios						
Categoría Profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GRUPO I	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios(1)			1		
	Universitarios	6				
GRUPO II	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios(1)			1		
	Universitarios					
EDUCADORA SOCIAL	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios(1)					
	Universitarios	5		0		
TÉCNICO INTEGRACIÓN SOCIAL	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios(1)	3		1		

TÉCNICO EDUCACIÓN INFANTIL	Sin estudios				
	Primarios				
	Secundarios(1)	1			
	Universitarios				
PSICÓLOGA	Sin estudios				
	Primarios				
	Secundarios(1)				
	Universitarios	1			
TOTAL	Primarios				
	Secundarios(1)	4		3	
	Universitarios	12			

Distribución de la plantilla por bandas salariales (sin compensaciones extrasalariales)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Entre 12.001 € y 14.000 €	4		1		
Entre 14.001 € y 18.000 €					
Entre 18.001 € y 24.000 €	10		1		
Entre 24.001 € y 30.000 €	2		1		
Entre 30.001 € y 36.000 €					
TOTAL	16		3		

Distribución de la plantilla por bandas salariales (con compensaciones extrasalariales)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Entre 12.001 € y 14.000 €	4		1		
Entre 14.001 € y 18.000 €					
Entre 18.001 € y 24.000 €	10		1		
Entre 24.001 € y 30.000 €	2		1		
Entre 30.001 € y 36.000 €					
TOTAL	16		3		

Salario bruto anual + compensaciones extrasalariales¹

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario sin compensaciones extrasalariales						
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GRUPO I	Menos de 7.200€					
	7.201€-12.000€					
	12.001€-14.000€					
	14.001€-18.000€	2				
	18.001€-24.000€	2				
	24.001€-30.000€	2		1		
	30.001€-36.000€					

¹ Se entiende por compensación extrasalarial todo lo que se añade al salario bruto: comisiones, incentivos, pago en especie, dietas, coche de empresa, móvil, productividad, horas extra, etc.

GRUPO II	Menos de 7.200€					
	7.201€-12.000€					
	12.001€-14.000€					
	14.001€-18.000€					
	18.001€-24.000€			1		
	24.001€-30.000€					
	30.001€-36.000€					
EDUCADORA SOCIAL	Menos de 7.200€					
	7.201€-12.000€					
	12.001€-14.000€					
	14.001€-18.000€	2				
	18.001€-24.000€	3				
	24.001€-30.000€					
	30.001€-36.000€					
TÉCNICO INTEGRACIÓN SOCIAL	Menos de 7.200€					
	7.201€-12.000€					
	12.001€-14.000€					
	14.001€-18.000€			1		
	18.001€-24.000€	3				
	24.001€-30.000€					
	30.001€-36.000€					
TÉCNICO EDUCACIÓN INFANTIL	Menos de 7.200€					
	7.201€-12.000€					
	12.001€-14.000€					
	14.001€-18.000€					
	18.001€-24.000€	1				
	24.001€-30.000€					
	30.001€-36.000€					
PSICÓLOGA	Menos de 7.200€					
	7.201€-12.000€					
	12.001€-14.000€					
	14.001€-18.000€					
	18.001€-24.000€	1				
	24.001€-30.000€					
	30.001€-36.000€					
TOTAL						

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario con compensaciones extrasalariales						
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GRUPO I	Menos de 7.200€					
	7.201€-12.000€					
	12.001€-14.000€					
	14.001€-18.000€	2				

	18.001€-24.000€	2				
	24.001€-30.000€	2		1		
	30.001€-36.000€					
	Más de 36.000€					
GRUPO II	Menos de 7.200€					
	7.201€-12.000€					
	12.001€-14.000€					
	14.001€-18.000€					
	18.001€-24.000€			1		
	24.001€-30.000€					
	30.001€-36.000€					
	Más de 36.000€					
EDUCADORA SOCIAL	Menos de 7.200€					
	7.201€-12.000€					
	12.001€-14.000€					
	14.001€-18.000€	2				
	18.001€-24.000€	3				
	24.001€-30.000€					
	30.001€-36.000€					
	Más de 36.000€					
4. TÉCNICO INTEGRACIÓN SOCIAL	Menos de 7.200€					
	7.201€-12.000€					
	12.001€-14.000€					
	14.001€-18.000€			1		
	18.001€-24.000€	3				
	24.001€-30.000€					
	30.001€-36.000€					
	Más de 36.000€					
5. TÉCNICO EDUCACIÓN INFANTIL	Menos de 7.200€					
	7.201€-12.000€					
	12.001€-14.000€					
	14.001€-18.000€					
	18.001€-24.000€	1				
	24.001€-30.000€					
	30.001€-36.000€					
	Más de 36.000€					
PSICÓLOGA	Menos de 7.200€					
	7.201€-12.000€					
	12.001€-14.000€					
	14.001€-18.000€					
	18.001€-24.000€	1				
	24.001€-30.000€					
	30.001€-36.000€					
	Más de 36.000€					
TOTAL						




Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas					
De 20 a 35 horas	7		1		
De 36 a 39 horas					
40 horas	9		2		
TOTAL	16		3		

Distribución de la plantilla por horario de trabajo					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Principalmente Mañana	6				
2. Tarde	10		3		
TOTAL					

.2. MOVIMIENTOS DE PERSONAL.

	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2019	10		1			6		3		
Año 2020	11		2			11		2		
Año 2021	12		1			3		1		
TOTAL	33		4			20		6		

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Despido					
No superación del periodo de prueba	1				
Finalización del contrato	3				
Cese voluntario	2				
Cese por personas a cargo					
TOTAL	6		0		

Bajas definitivas último año por edad						
Descripción bajas definitivas	Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación						
Jubilación anticipada						
Despido	< 20 años					
	20 – 29 años					

	30 - 45 años					
	46 y más años					
No superación del periodo de prueba	< 20 años					
	20 - 29 años	1				
	30 - 45 años					
	46 y más años					
Finalización del contrato	< 20 años					
	20 - 29 años	2				
	30 - 45 años	1				
	46 y más años					
Cese voluntario	< 20 años					
	20 - 29 años	1				
	30 - 45 años	1				
	46 y más años					
Cese por personas a cargo	< 20 años					
	20 - 29 años					
	30 - 45 años					
	46 y más años					
Otros (muerte, incapacidad, etc)						
TOTAL		6		0		

Bajas temporales y permisos último año					
Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal: Enfermedad	6		1		6
Accidente de Trabajo (covid)	6		1		
Maternidad (parto)	2				
Maternidad					
Cesión al padre del permiso de maternidad	*		**		
Paternidad					
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo					
Reducción de jornada por lactancia	1				
Reducción de jornada por cuidado de hija/o					
Reducción de jornada por motivos familiares					
Reducción de jornada por otros motivos					

Excedencia por cuidado de hija/o	1				
Excedencia por cuidado de familiares					
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar					
Excedencia voluntaria					
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...					
TOTAL	16		2		

C.3. RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Responsabilidades familiares: nº de hijas/os						
	Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0						
1		3		1		4
2		2				2
3 ó más		1				1
	TOTAL					

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os						
	Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	Menos de 3 años	4				4
	Entre 3 y 6 años	5				5
	Entre 7 y 14 años			1		1
	15 o más años					
	TOTAL	5		1		

C.4. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Promociones del último año						
	Tipo de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	Nº total de personas que han ascendido de nivel	3		1		
	TOTAL	3		1		

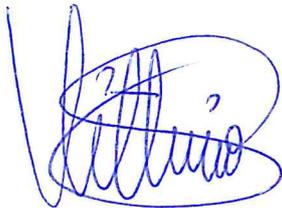
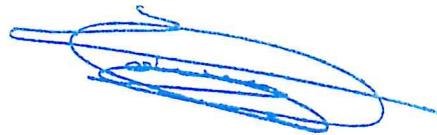
Tipos promociones del último año						
		Mujeres	%	Hombres	%	Total
	Promoción salarial, sin cambio de categoría	2		1		
	Promoción vinculada a movilidad geográfica					
	Cambio de categoría por prueba objetiva					
	Cambio de categoría por antigüedad	1				
	Cambio de categoría decidido por la empresa					
	TOTAL	3		1		

Formación último año: categorías profesionales						
Denominación categorías		Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.	GRUPO I	3		1		
	TOTAL	3		1		

Formación último año						
	Temática	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.	Robótica educativa	2		1		
2.	Sistemas de Gestión de la Calidad	1				
	TOTAL	3		1		

C.5. DATOS QUE NO SE HAN PODIDO OBTENER

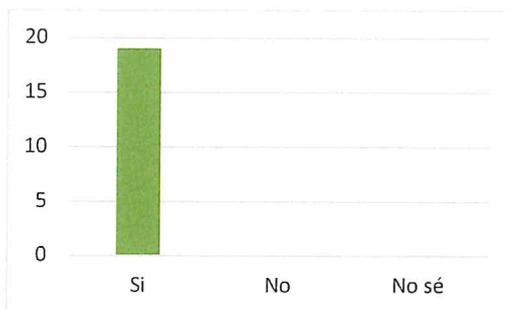
Responsabilidades familiares: nº de hijas/os con discapacidad
N/A, se desconoce
Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad
N/A, se desconoce
Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os)
N/A, se desconoce

D.1. RESULTADOS CUANTITATIVOS DE LA CONSULTA A LA PLANTILLA

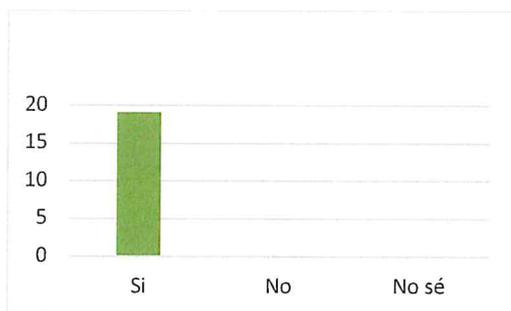
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Si 19
 No 0
 No sé 0



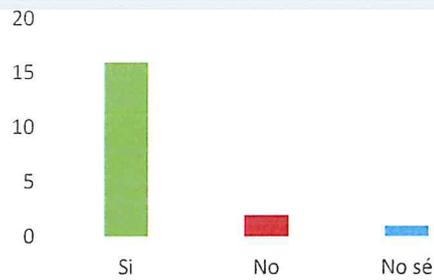
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?

Si 19
 No 0
 No sé 0



¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la Fundación?

Si 16
 No 2
 No sé 1



Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual

Si 17
No 0
No sé 2



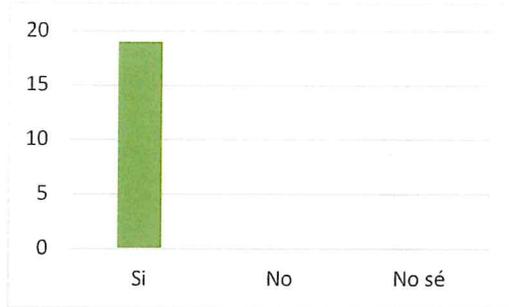
Cobra menos que su compañero/a

Si 0
No 15
No Sé 4



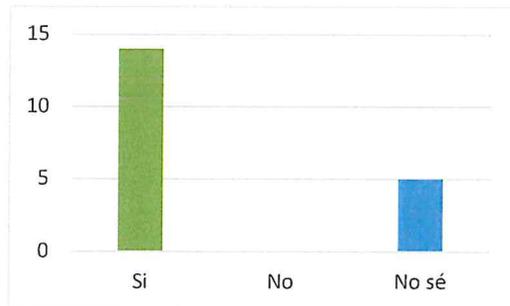
Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral

Si 19
No 0
No sé 0



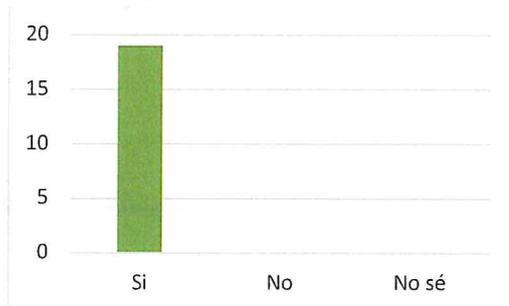
Se conocen las medidas de conciliación disponibles

Si 14
 No 0
 No sé 5



Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?

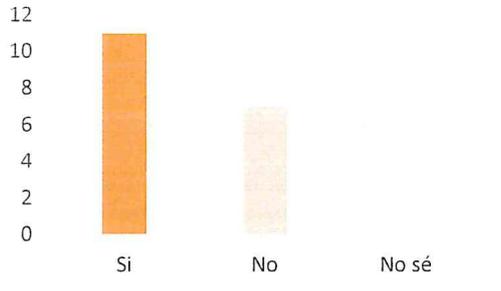
Si 19
 No 0
 No sé 0



Es necesario un Plan de Igualdad

Si 11

NO /
No sé 1



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

D.2. RESULTADOS CUALITATIVOS DE LA CONSULTA A LA PLANTILLA

¿Qué necesidades identifica en su entidad que el Plan de Igualdad debiera contemplar?

1. Formar en materia de igualdad, así como, asesorar sobre cómo actuar de manera óptima, en materia de igualdad, en ciertas situaciones que se puedan encontrar los/as trabajadores/as en el trabajo.
2. Ninguna, considero que se actúa de manera igualitaria, independientemente del sexo de los trabajadores
3. Protocolo para casos de abuso sexual
4. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales en la entidad
5. Quizás que hubiera más trabajadores masculinos, más bien para equiparar con el número de trabajadoras que estamos en la empresa
6. Protocolos de actuación en caso de ser víctima de acoso. Sistematización de las medidas de conciliación.
7. Siempre viene bien analizar y actualizar plan de igualdad con el equipo.

¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

1. Ya se promueve de manera transversal la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos que trabaja la empresa.
2. No conozco ninguna situación en la empresa en la que no se haya promovido la igualdad de oportunidades.
3. Formación sobre igualdad de género para toda la plantilla
4. La figura del hombre en nuestro ámbito es menos representativa pero se podría valorar la contratación para que su presencia sea mayor.
5. En todos los proyectos se contempla este aspecto como eje conductor de los mismos. Quizás una propuesta sería motivar a madres y padres pertenecientes a los proyectos a impartir pequeñas sesiones en relación a sus destrezas y habilidades.
6. Formación en igualdad y género para los/as trabajadores/as.

Otras sugerencias:

1. Talleres de igualdad para personas adultas dirigido por grupos de infancia.
2. Considero que la igualdad en la entidad está más que integrada, y se aplica con rigurosidad y sobretodo con naturalidad y es por ello por lo que considero que no hace falta un plan específico de igualdad de oportunidades, aunque se que hay que tenerlo por ley.

ACCIONES PROPUESTAS POR LA PLANTILLA A INTEGRAR EN EL PLAN DE IGUALDAD

1. Formación en igualdad y género para los/as trabajadores/as.
2. Protocolo para casos de abuso sexual
3. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales en la entidad
4. Talleres de igualdad para personas adultas dirigido por grupos de infancia.
5. Protocolos de actuación en caso de ser víctima de acoso.
6. Sistematización de las medidas de conciliación.



1.

E. ANALISIS CUANTITATIVO POR PARTE DE ÓRGANO DE GOBIERNO

E.1 CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

a. Cultura de la empresa

DEFINIDO EN PLAN ESTRATÉGICO – Consultar documento

E.2 SELECCIÓN

2.5.

¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa?	Si
--	----

2.6.

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

CV y Entrevista

2.10.

¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?	No
--	----

2.11.

¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)?	No
--	----

E.3 FORMACIÓN

3.1.

¿Existe en la empresa un Plan de Formación?	No
---	----

3.4.

3.5.

La formación es de carácter	Voluntario	<input checked="" type="checkbox"/>
	Obligatorio	<input type="checkbox"/>

3.6.

¿De qué depende que un curso se imparta dentro o fuera del horario laboral?

3.7

¿Se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral?	Si <input type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>

En caso afirmativo, ¿de qué tipo?

3.8

¿Conceden ayudas al personal para la formación externa (Másters, etc.)?	Si <input type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>

En caso afirmativo, especifique qué tipo de ayudas o beneficios se conceden (desplazamiento, ayudas económicas, permisos, etc.), así como el número de personas desagregado por sexo que las han recibido.

3.9

¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo?	Si <input type="checkbox"/>
---	-----------------------------

En caso afirmativo, ¿esta posibilidad está abierta a toda la plantilla?	Si <input type="checkbox"/>
---	-----------------------------

3.10

¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?	No <input type="checkbox"/>
---	-----------------------------

3.11

¿Se ha impartido formación específica para mujeres?	No <input type="checkbox"/>
---	-----------------------------

E.4 PROMOCIÓN

4.1.

En líneas generales, ¿qué metodología y qué criterios se utilizan para la promoción?

4.2.

Indique, por orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal.

• ...
• ...

4.3.

¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación del personal?	No
---	----

4.4.

¿Existen planes de carrera en su organización?	No
--	----

4.5.

En el caso de no existir planes de carrera, ¿disponen de algún método de valoración del personal promocionado? Descríbalo brevemente.

4.6.

¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?

4.7.

¿Se comunica al personal de la empresa la existencia de vacantes?	Si
En caso afirmativo, ¿a través de qué medios?	
Slack, email y whatsapp	

4.8.

¿Se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción?	No
---	----

4.9.

¿Es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica?	No
---	----

4.10.

¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa?	No
---	----

4.11.

¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa?	No
--	----

4.12.

--

¿ Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa? SI NO

E 5. POLÍTICA SALARIAL

5.1. ¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?
Tablas salariales, convenio colectivo

E.6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y

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

Guardería en la empresa	<input type="checkbox"/>
Subvenciones económicas para guardería	<input type="checkbox"/>
Servicio para el cuidado de personas dependientes	<input type="checkbox"/>
Campamento de verano para hijas/os	<input type="checkbox"/>
Jornadas reducidas	X
Flexibilidad de horarios	X
Jornada coincidente con el horario escolar	X
Teletrabajo	X
Trabajo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)	<input type="checkbox"/>
Ampliación del permiso de maternidad o paternidad	X
Otros. Cuáles	

*Todas las medidas deben suponer una mejora de lo establecido por ley

6.2. ¿Quiénes utilizan más esas medidas?

Mujeres	X
Hombres	<input type="checkbox"/>

¿Cuáles considera que son las razones?

6.3.

¿Cuántos trabajadores/as han sido padres/madres en el último año?
Especificar la cantidad por sexo.

Madres	Padres	Total
2	0	2

6.4.

¿Quiénes hacen más uso en la empresa de los permisos?	Mujeres <input checked="" type="checkbox"/>
	Hombres <input type="checkbox"/>

6.5.

Teniendo en cuenta la realidad empresarial, ¿solicitar una reducción de jornada laboral podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía?	No <input type="checkbox"/>
---	-----------------------------

E.7. COMUNICACIÓN

7.1.

Indique cuáles son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa:

Reuniones	X
Presentaciones a la plantilla	<input type="checkbox"/>
Correo electrónico	X
Panel electrónico en ascensores	<input type="checkbox"/>
Tablón de anuncios	<input type="checkbox"/>
Mensajes en nómina mensual	<input type="checkbox"/>
Cuestionarios de obtención de información	X
Manuales	X
Publicaciones	X
Periódico o revista interna	<input type="checkbox"/>
Buzón de sugerencias	X
Intranet	X
Otros. Cuáles SLACK, WHATSAPP, GOOGLEDRIVE	

7.2.

¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico?	Si
En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿qué instrumentos se utilizaron para ello?	
POLÍTICA Y CÓDIGO DE CONDUCTA DE PROTECCIÓN Y BUEN TRATO NNA	

7.3.	
¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	Si

E8. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

8.1.	
¿Se conocen en la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres?	No
¿Se han beneficiado alguna vez de ellas?	No

8.2.	
¿Tiene la empresa algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales? No	No

8.3.	
¿Se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades?	No

E.9. REPRESENTATIVIDAD

9.1.	
Teniendo en cuenta la parte cuantitativa de este estudio, en qué áreas tienen las mujeres mayor presencia?	
En todas, debido al sector de actuación.	

E. 10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

10.1.	
¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual?	No

--	--

10.2.

Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?	No
---	----

10.3.

<p>La Ley para la Igualdad establece que las empresas deberán promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (art. 48.1).</p> <p>A partir de la entrada en vigor de la ley, qué medidas <u>negociadas con la representación</u> de los y las trabajadoras se han o se están poniendo en marcha?</p> <p>¿Cuál es el proceso de denuncia y qué penalización tiene?</p> <p>A través de formulario de denuncia</p>
--

E. 11. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

11.1.

¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral?	Si
En caso afirmativo, a) ¿cuáles son las conclusiones?	
Ver informe prevención de riesgos laborales. Principalmente en materia de género, las mujeres embarazadas no participan en las becas comedor de verano ni en grupos conflictivos o de alta carga física.	

11.2.

¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres?	Si
En caso afirmativo, indicar cuáles.	
Principalmente en materia de género, las mujeres embarazadas no participan en las becas comedor de verano ni en grupos conflictivos o de alta carga física.	

11.2

¿Existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo?	Si
--	----

E.12 MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN

12.1.

Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación o riesgo de exclusión?	No
---	----

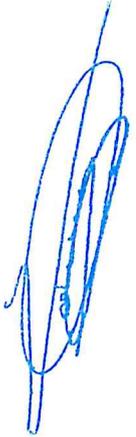
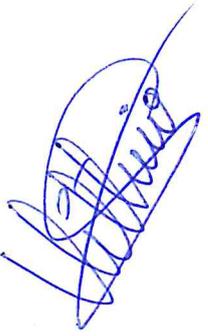
12.2.

¿Tienen previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión?	Si
En caso afirmativo, indicar cuáles.	
Los desarrollados por la entidad, pero no dirigidos a la plantilla	

E.13. CONVENIO COLECTIVO

13.1.

¿Existe alguna medida específica en la empresa establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	Si
En caso afirmativo, indique cuáles.	
Las establecidas en el Convenio colectivo de acción y de intervención social	

ANEXO II

MODELO EVALUATIVO

Handwritten notes in blue ink, including the word "Evaluación" and other illegible scribbles.

a. Evaluación de Resultado. 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		
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		
Área de representatividad		
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista		
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión		
Subtotal		
TOTAL		

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

PERSONAS BENEFICIARIAS			
ÁREAS de actuación	Nº mujeres	Nº hombres	total
...
...
Total			

- Número y sexo de las personas beneficiarias por categoría

PERSONAS BENEFICIARIAS

CATEGORÍA profesional	Nº mujeres	Nº hombres	total
...
...
Total			

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados
- Efectos no previstos del Plan en la empresa
- Otros

b. Evaluación de proceso

- 
- Grado de sistematización de los procedimientos
 - Grado de información y difusión entre la plantilla
 - Grado de adecuación de los recursos humanos
 - Grado de adecuación de los recursos materiales
 - Grado de adecuación de las herramientas de recogida
 - Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración ya que las fichas individuales recogen los detalles)
 - Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
 - Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha
 - Otros

c. Evaluación de impacto

- 
- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
 - Disminución segregación vertical
 - Disminución segregación horizontal
 - Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres
 - Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
 - Cambios en la cultura de la empresa

Cambios en la imagen de la empresa

- Cambios en las relaciones externas de la empresa
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades
- Otros

