



PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN ALICANTINA DE ATENCIÓN TEMPRANA
Plan nº 001

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA IGUALDAD		
EMPRESA		[EMPRESA]
Nº REGISTRO		[CODIGOPLAN]
FECHA	VERSIÓN	MOTIVO
JULIO 2020	1.0	Plan Igualdad

Índice

1. INTRODUCCIÓN

2. MARCO NORMATIVO

3. COMPROMISO DE IGUALDAD

- 3.1. Garantía del compromiso de la dirección
- 3.2. Participación de la representación legal de los y las trabajadoras
- 3.3. Persona responsable del plan

4. PLAN DE IGUALDAD

- 4.1. Informe del diagnóstico
- 4.2. Objetivos del plan
 - 4.2.1. Objetivos a largo plazo
 - 4.2.2. Objetivos a corto plazo
- 4.3. Acciones
 - 4.3.1. Acciones a implantar
- 4.4. Sistema de Evaluación
 - 4.4.1. Evaluación de Resultado. Indicadores
 - 4.4.2. Evaluación de proceso
 - 4.4.3. Evaluación de impacto
- 4.5. Calendario
- 4.6. Presupuesto
- 4.7. Ámbito
- 4.8. Vigencia

Anexo I.

- 1.1. Encuesta tipo a la plantilla

1 Introducción

Desde su origen, la Asociación Alicantina de Atención Temprana (AADAT) se ha regido por unos valores de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, consciente de que dicha igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos y en la normativa y legislación española. No obstante, somos conscientes de que la igualdad legal y la igualdad real no tienen el mismo ritmo y requieren de herramientas y acciones diferentes para alcanzar el equilibrio.

La asociación está 100% compuesta por plantilla femenina. El motivo es la ausencia de aspirantes de sexo masculino a la oferta laboral que se centra en profesionales de intervención temprana para menores de 0 a 6 años con problemas y en profesionales que presten apoyo a las familias. Nuestra voluntad es contar con una plantilla diversa en cuanto a sexo con el objetivo de enriquecer nuestra organización y romper con la homogeneidad en cuanto a género se refiere.

Consideramos que la gestión de los recursos humanos para la promoción de la igualdad, además del cumplimiento de la normativa en la materia, favorecen la conciliación de la vida laboral y personal, la igualdad de oportunidades y la diversidad en el seno de las organizaciones.

Esta gestión de la igualdad debe integrarse en el sistema global de las organizaciones, junto a otros sistemas como el de Calidad, Prevención de riesgos laborales, Protección de datos de carácter personal, etc. De ese modo conseguiremos un sistema eficaz y saludable en todos los ámbitos.

El Plan de Igualdad, constituido por un diagnóstico de situación de la empresa y un plan de acción, constituye el instrumento esencial para la gestión de la igualdad, permitiéndonos desarrollar de forma programada las acciones adecuadas a la situación existente en la organización, e integrándose dentro de la estructura y del sistema de gestión.

El Plan de Igualdad nos permitirá documentar las medidas que ya estamos aplicando en campos como el de la conciliación de la vida personal y laboral, mejorar el análisis interno con perspectiva de género que nos permita poner en marcha nuevas acciones, fomentar la diversidad con la contratación de personal masculino y alcanzar la igualdad real de manera efectiva.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha contado con la colaboración de una empresa externa que ha asesorado durante todo el proceso y ha asumido tareas concretas orientadas a garantizar la objetividad en la recopilación de la información.

Las características que rigen el actual Plan de Igualdad son las siguientes:

- Compromiso de la Dirección de la entidad que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los estamentos de la entidad.
- Es transversal: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Es evaluable: el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla.

En primer lugar, se ha realizado un profundo análisis de la situación real de la organización en esta materia, llegándose a un diagnóstico claro de la situación presente.

Gracias a este diagnóstico, se ha llevado a cabo un listado de objetivos de mejora, incidiendo sobre todo en aquellos campos que han obtenido peores resultados en el diagnóstico de situación.

Ligados a estos objetivos van las acciones que se han establecido para paliar las carencias halladas y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre todas las personas trabajadoras de la empresa.

Este Plan nace con el propósito de ser una herramienta efectiva de trabajo, y para ello, se ha contemplado -entre las medidas- la creación de la figura del Agente por la Igualdad que participe de forma activa en todos los procesos de la empresa, velando por la no discriminación por razones de género en la operativa del día a día.

En conclusión, nos encontramos con un instrumento de trabajo consensuado por todos los componentes de la asociación y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en AADAT.

2 Marco normativo

La realización de este Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su artículo 45. A continuación, se resume el marco legal en materia de igualdad que se ha venido desarrollando desde diferentes ámbitos: internacional, comunitario y nacional.

A. ÁMBITO INTERNACIONAL:

Naciones Unidas (ONU). El principio de igualdad se reconoce en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que se destaca, la Primera Declaración de Derechos Humanos, el Convenio Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1984.

Además, hasta la fecha se han celebrado cuatro conferencias mundiales sobre las mujeres (México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Beijing 1995). Estas conferencias han impulsado las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, fundamentalmente la celebrada en Beijing, donde el objetivo prioritario fue la eliminación de todos aquellos obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la vida pública y privada.

La organización internacional del trabajo (OIT), considera a la igualdad como un derecho humano y fundamental para alcanzar el objetivo mundial de que todas las personas cuenten con un trabajo decente, respondiendo así, al objetivo principal de la OIT.

B. ÁMBITO COMUNITARIO:

La igualdad ha constituido uno de los principios fundamentales de la Constitución de la Unión Europea, y así queda reflejado en el Tratado de Ámsterdam (1990) donde se conceptualiza las discriminaciones indirectas aún persistentes, para cuya eliminación resulta preciso reconocer y legitimizar las acciones positivas. En la Unión Europea se ha desarrollado un marco jurídico normativo comunitario en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de trato relativas a ampliación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo y al acceso a bienes y servicios y su suministro, respectivamente.

C. ÁMBITO NACIONAL:

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa a la discriminación por razón de sexo (artículo 14) y establece la obligación de los poderes públicos para que la igualdad sea real y efectiva (artículo 9.2). Desarrollando esta obligación se ha aprobado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que incorpora al ordenamiento español dos directivas europeas en materia de igualdad de trato.

En esta Ley se ratifica la necesidad de fortalecer la lucha por la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo y de modificar los estereotipos sociales que impiden alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

En concreto, la LOIEMH presta especial atención a las organizaciones laborales que, como agentes de desarrollo económico, son susceptibles de incorporar medidas para corregir desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales.

La última incorporación legislativa estatal en materia de Igualdad es el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación.

D. ÁMBITO AUTONÓMICO


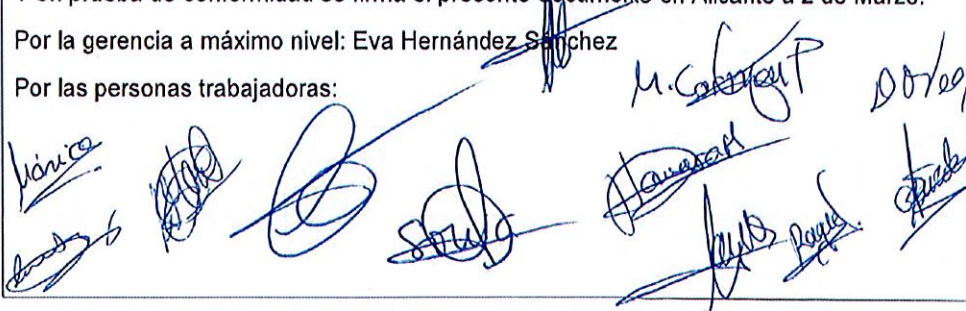
Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (DOCV núm. 4474 de 04.04.2003)

Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. (DOCV núm. 5567 de 31.07.2007)

Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats". (DOCV núm. 6346 de 02.09.2010).

3 COMPROMISO DE IGUALDAD

3.1. Garantía del compromiso de la dirección

 <p>Centro concertado en el sistema público valenciano de servicios sociales</p>	<p>GARANTIA COMPROMISO PLAN DE IGUALDAD</p> <p>Fecha: 02 de Marzo del 2020</p>
<p>GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN</p>	
<p>La Gerencia, así como las personas trabajadoras de la Asociación Alicantina de Atención Temprana declaran 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.</p> <p>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, entendiéndolo 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".</p> <p>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.</p> <p>Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación del Plan de igualdad que supondrá 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.</p> <p>Y en prueba de conformidad se firma el presente documento en Alicante a 2 de Marzo.</p> <p>Por la gerencia a máximo nivel: Eva Hernández Sánchez</p> <p>Por las personas trabajadoras:</p> 	

3.2. Participación de la representación legal de los y las trabajadoras

No existe representación legal de las personas trabajadoras, pero el plan se ha realizado con la confluencia de todas las partes que componen la organización.

3.3. Persona responsable del plan

Nombre:	MÓNICA CANTERO
Cargo:	TÉCNICA ADMINISTRATIVA
Departamento:	ADMINISTRACIÓN

4 PLAN DE IGUALDAD

4.1. Informe del diagnóstico

Denominación social	ASOCIACIÓN ALICANTINA DE ATENCIÓN TEMPRANA
Forma jurídica	ASOCIACIÓN
Dirección	CALLE JOSÉ DE CABO PALOMARES, 37 LOCAL 3
Municipio	ALICANTE
Provincia	ALICANTE
Teléfono	965061505
Persona de contacto	MÓNICA CANTERO
E-mail	atenciontemprana2018alicante@gmail.com
Web	-----
Actividad	Tratamiento asistencial y preventivo de niños y niñas con problemas de desarrollo de 0 a 6 años
Fecha de recogida diagnóstico	Marzo-Abril 2020
Fecha de finalización del informe	Agosto 2020

La Asociación Alicantina de Atención Temprana (AADAT) se rige por el VII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana y es un centro concertado en el sistema público valenciano de servicios sociales.

La Asociación se creó en abril de 2019, con un solo centro de trabajo en Alicante, dedicada a la atención psicopedagógica temprana de menores y a sus familias.

El centro realiza las actividades y funciones en régimen ambulatorio que establece la normativa vigente para el tratamiento asistencial y preventivo de niñas y niños con problemas de desarrollo, de 0 a 6 años, teniendo carácter prioritario la atención de 0 a 4 años y las acciones de seguimiento pertinentes, incluyendo las siguientes prestaciones y servicios: – Tratamiento especializado (fisioterapia, logopedia, estimulación precoz, etc.)

- Apoyo psicológico
- Apoyo y orientación familiar
- Atención y seguimiento de acuerdo con las necesidades individuales
- Articulación de recursos y coordinación con otros dispositivos y recursos comunitarios.

Sus actuaciones se engloban en un marco de atención que integra las intervenciones realizadas por los servicios profesionales de los sectores sanitario, social y educativo, para asegurar la prevención y el tratamiento de las niñas y niños de 0 a 6 años que presentan trastornos del desarrollo o riesgo de padecerlos.

Para la ejecución del Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico a modo de análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para realizar el proceso de diagnóstico se han recogido los datos cuantitativos y cualitativos de la empresa, y se han realizado encuestas a la plantilla y a la Dirección con el objeto de identificar los aspectos y oportunidades que pueden ser objeto de mejora en el ámbito de la igualdad. La participación de las trabajadoras en las encuestas ha sido de un 57,1%.

En el análisis cuantitativo se han revisado las siguientes áreas y aspectos de la empresa: datos de la plantilla, retribuciones, formación, políticas de conciliación de la empresa y comunicación.

Se ha analizado un cuestionario de opinión dirigido a la plantilla, una recopilación de datos cuantitativos de la plantilla actual y se ha revisado y consultado documentación perteneciente a la entidad.

CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE IGUALDAD EN LA PLANTILLA

La muestra de este diagnóstico la constituye el 57,1% de la plantilla. El cuestionario consta de 8 preguntas cerradas y tres abiertas (Ver Anexo). Las valoraciones han sido las siguientes:

- En la pregunta acerca de si *se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades en la empresa*, el 100% de las encuestadas ha dicho que sí.
- En la cuestión sobre *si tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal*, el 100% de las que han participado en la encuesta han afirmado que sí.
- Respecto al *acceso de mujeres y hombres por igual a la formación ofrecida por la empresa*, una de las trabajadoras ha dicho que no mientras que el resto ha contestado que sí.
- Las respuestas recogidas en el ítem sobre la *igualdad de promoción de trabajadores y trabajadoras* se distribuyen del siguiente modo: una persona ha contestado que no lo sabe y el resto ha dicho que sí.
- En el área de conciliación laboral y personal, el 87,5% de las trabajadoras que han contestado a la encuesta considera que en la empresa se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, frente a un 12,5% que considera que no se facilita. Respecto a las medidas de conciliación disponibles, un 62,5% afirma conocerlas, un 25% las desconoce, y un 12,5% afirma no saber.
- El 100% de los miembros de la organización sabrían qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo. No obstante, no existe un procedimiento de actuación frente al acoso sexual implantado.
- La valoración de los/as encuestados/as sobre la necesidad de un Plan de Igualdad en la empresa es la siguiente: un 62,5% considera que no es necesario, un 25% cree que sí y el 12,5% restante no lo sabe. La falta de interés acerca de la necesidad de realizar un Plan de Igualdad puede deberse a desconocimiento acerca de lo que supone el plan, incluso a que se considera que existe igualdad al ser una plantilla íntegramente femenina. Por eso, será fundamental informar de todos los pasos del Plan de Igualdad y de las medidas durante la implementación en la asociación.

En cuanto a las sugerencias, las participantes no han contestado a ninguna de las tres preguntas abiertas, lo que acentúa la falta de interés por el contenido del Plan de Igualdad.

¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debería contener?

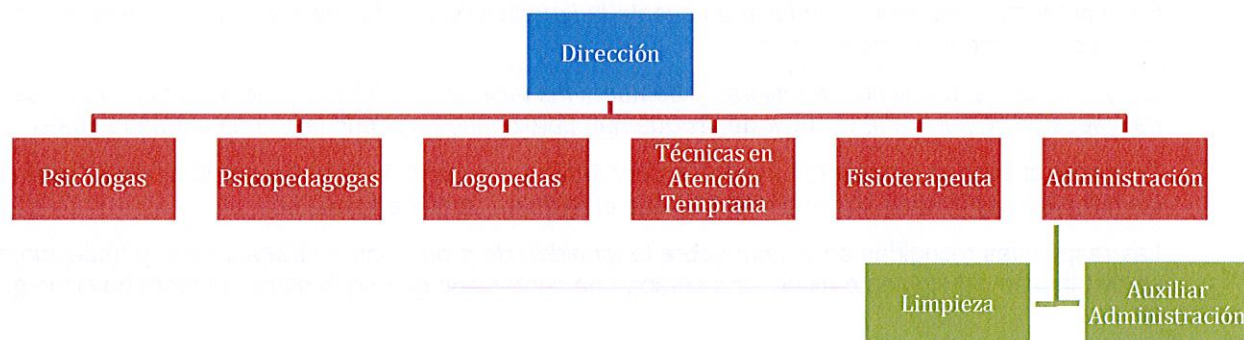
¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?

También se ha realizado un estudio de los aspectos cuantitativos y cualitativos de la plantilla. Los datos de análisis de la plantilla y de la cultura y prácticas de los Recursos Humanos de la empresa han sido:

- a) Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico
- b) Distribución de la plantilla por sexo, edad y antigüedad en la empresa.
- c) Distribución de la plantilla por tipo de contrato y sexo.
- d) Distribución de la plantilla por categorías profesionales, nivel de estudios y sexo
- e) Movimientos de personal: incorporaciones y bajas
- f) Responsabilidades familiares. Conciliación.
- g) Distribución de retribuciones salariales y sexo
- h) Selección, promociones y desarrollo profesional
- i) Formación
- j) Salud laboral
- k) Comunicación y lenguaje

a) Distribución de plantilla por departamentos y nivel jerárquico (*)



*Todas son mujeres

b) Distribución de la plantilla por sexo, edad y antigüedad en la empresa.

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo (datos a mayo 2020)

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	14	100	--	--	14

Como se puede observar en la tabla 1, la plantilla de AADAT está feminizada, con un 100% de mujeres. Según se pone de relieve en el cuestionario cualitativo, la no existencia de personal masculino se debe a que "nunca se ha presentado ningún candidato a los puestos ofertados". Las condiciones socioculturales basadas en la distribución de roles y estereotipos de género han determinado que la responsabilidad del cuidado de menores y dependientes haya recaído y siga recayendo de forma mayoritaria en las mujeres. Derivado de esta socialización de género, también las mujeres son las que se han decantado por esta salida profesional. Por ello, la composición de la plantilla de AADAT es una consecuencia lógica de este proceso. No obstante, la búsqueda de medidas para conseguir la incorporación de hombres en futuras contrataciones es un objetivo a lograr en la realización de este Plan de Igualdad, con el objetivo de que la asociación alcance niveles de diversidad deseados.

Tabla 2: Distribución de la plantilla por edades

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	---	---	---	---	---
20 – 29 años	2	100	---	---	2
30 – 45 años	12	100	---	---	12
46 y más años	1	100	---	---	1
TOTAL	14	100	---	---	14

Distribución de la plantilla por antigüedad

La asociación se constituyó en abril de 2019. La mayoría de las contrataciones son de hace más de un año: abril, mayo y agosto de 2019. Hay dos contrataciones más recientes de marzo de 2020.

La empresa inicia el proceso de selección y contratación según la demanda de usuarios y cuando hay que cubrir sustituciones por bajas temporales.

La entrevista personal y el currículum vitae son los sistemas de reclutamiento utilizados por la Dirección y Coordinación del centro para seleccionar al personal que aspira a ocupar el puesto vacante. La decisión última sobre el/la aspirante la toma la Dirección.

Los valores que se buscan entre las/os aspirantes son: experiencia laboral, formación específica requerida para el puesto a ocupar, proactividad, amor hacia el trabajo con menores y predisposición al trabajo en equipo.

c) Distribución de la plantilla por tipo de contrato y sexo.

Tabla 3: Distribución de la plantilla por contratos

Distribución de la plantilla por contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	6	100	---	---	6
Temporal a Tiempo Parcial	7	100	---	---	7
Fijo Discontinuo	---	---	---	---	---
Indefinido a Tiempo Completo	---	---	---	---	---
Indefinido a Tiempo Parcial	---	---	---	---	---
Prácticas	---	---	---	---	---
Aprendizaje	---	---	---	---	---
Autónomo	1	100	---	---	1
TOTAL	14	100	---	---	14

En el análisis de la plantilla por tipo de contrato, según la Tabla 3, de las 14 personas de plantilla, una de ellas (la que ocupa la Dirección) es autónoma. El resto cuenta con contratos temporales: 7 tienen contrato a tiempo parcial mientras que las otras seis trabajan a tiempo completo. Al tratarse de un concierto con carácter anual, los puestos de trabajo se renuevan en función de la renovación del concierto por parte de la Generalitat.

Tabla 4: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	--	---	---	---	---
De 20 a 35 horas	14	100	---	---	14
De 36 a 39 horas	--	---	---	---	---
40 horas	--	---	---	---	---
Más de 40 horas	--	---	---	---	---
TOTAL	14	100	---	---	---

Por horas semanales de trabajo, toda la plantilla trabaja entre 20 y 35 horas semanales. No obstante, 6 personas realizan la jornada completa de 35 horas semanales mientras que una persona hace una jornada de 30 horas, otra de 25 horas, una más de 24 horas semanales, una de 22 horas y media a la semana y, por último, tres personas cumplen una jornada de 20 horas.

Tabla 5: Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.MAÑANAS	5	100	---	---	5
2.TARDES	6	100	---	---	6
3.PARTIDO	3	100	---	---	3
TOTAL	14	100	---	---	14

Tanto los horarios establecidos como el tipo de jornada varían en función de las necesidades del centro. El centro está abierto en horario de 8 de la mañana hasta las 17 horas. Los horarios de mañana son de 8 a 15 horas, mientras que las tardes son de 12 a 17. El horario partido es de 8 a 12 y de 15 a 17 horas.

d) Distribución de la plantilla por categorías profesionales, nivel de estudios y sexo

Tabla 6: Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.DIRECCIÓN (Grupo II)	1	100	---	---	1
2.PSICÓLOGA (Grupo I)	2	100	---	---	2
3.PSICOPEDAGOGA (Grupo I)	1	100	---	---	1
4.LOGOPEDA (Grupo I)	2	100	---	---	2
5.ESTIMULADORA (Grupo I)	4	100	---	---	4
6.FISIOTERAPEUTA (Grupo I)	1	100	---	---	1
7.TÉCNICO (Grupo I)	1	100	---	---	1
8. AUXILIAR ADMINISTRATIVO (Grupo II)	1	100	---	---	1
9.PERSONAL LIMPIEZA (Grupo II)	1	100	---	---	1
TOTAL	14	100	---	---	14

En cuanto a la distribución por categorías profesionales y estudios, todas las mujeres integrantes de la plantilla tienen estudios universitarios, excepto la Auxiliar Administrativo, con estudios de FP, y la limpiadora, con estudios básicos.

e) Movimientos de personal: incorporaciones y bajas

Tabla 7: Incorporaciones último año: tipo de contrato

Incorporaciones último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	---	---	---	---	---
Temporal a Tiempo Parcial	2	100	---	---	---
Fijo Discontinuo	---	---	---	---	---
Indefinido a Tiempo Completo	---	---	---	---	---
Indefinido a Tiempo Parcial	---	---	---	---	---
Prácticas	---	---	---	---	---
Aprendizaje	---	---	---	---	---
Otros (becas de formación, etc)	---	---	---	---	---
TOTAL	2	100	---	---	---

Tabla 8: Bajas definitivas último año

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	---	---	---	---	---
Despido	1	100	---	---	---
Finalización del contrato	1	100	---	---	---
Cese voluntario	---	---	---	---	---
Cese por personas a cargo	---	---	---	---	---
Otros(muerte, incapacidad,etc)	---	---	---	---	---
TOTAL	2	100	---	---	---

Tabla 9: Bajas definitivas último año por edad

Bajas definitivas último año por edad						
Descripción bajas definitivas	edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación						
Jubilación anticipada						
Despido	< 20 años					
	20 – 29 años					
	30 – 45 años	1	100	---	---	1
	46 y más					
Finalización del contrato	< 20 años					
	20 – 29 años	1	100	---	---	1
	30 – 45 años					
Cese voluntario	46 y más					
	< 20 años					
	20 – 29 años					
	30 – 45 años					
Cese por personas a cargo	46 y más					
	< 20 años					
	20 – 29 años					
	30 – 45 años					
Otros (muerte, incapacidad,etc)	46 y más					
	< 20 años					
	20 – 29 años					
	30 – 45 años					
TOTAL		2	100	---	---	2

f) Responsabilidades familiares. Conciliación

Tabla 10: Responsabilidades familiares: nº de hijas/os

Responsabilidades familiares: nº de hijas/os					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	5	100	---	---	5
1	5	100	---	---	5
2	4	100	---	---	4
3 ó más	---	---	---	---	---
TOTAL	14	100	---	---	14

Tabla 11: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	2	100	---	---	2
Entre 3 y 6 años	5	100	---	---	5
Entre 7 y 14 años	4	100	---	---	4
15 o más años	4	100	---	---	4
TOTAL	14	100	---	---	14

En AADAT no existe un protocolo regulado en cuanto a conciliación, si bien se intenta facilitar al máximo las necesidades en materia de conciliación personal y laboral. Para ello, se dispone de flexibilidad de horarios, jornada coincidente con el horario escolar, posibilidad de teletrabajo y trabajo compartido (un mismo puesto dividido en dos a tiempo parcial).

g) Distribución de retribuciones salariales y sexo

Tabla 12: Distribución de la plantilla por bandas salariales

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	2	100	---	---	2
Entre 7.201 € y 12.000 €	1	100	---	---	1
Entre 12.001 € y 14.000 €	2	100	---	---	2
Entre 14.001 € y 18.000 €	1	100	---	---	1
Entre 18.001 € y 24.000 €	3	100	---	---	3
Más de 24.001 €	4	100	---	---	4
TOTAL	13	100	---	---	13

En el área de salarios, las retribuciones vienen marcadas por el convenio y no existen complementos salariales. Las variaciones con respecto a una misma categoría profesional vienen marcadas por el tipo de jornada que realizan.

h) Selección, promociones y desarrollo profesional

Tabla 13: Tipos de promociones último año

Promociones del último año					
Tipo de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Nº total de personas que han ascendido de nivel	2	100	---	---	2
TOTAL	2	100	---	---	2

Tabla 14: Promoción último año: categorías profesionales a las que se ha promocionado

Promoción último año: categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.LOGOPEDA	1	100	---	---	1
2.JEFE ADMON.	1	100	---	---	1
TOTAL	2	100	---	---	2

La política de promoción de la empresa, según se explica en el cuestionario cualitativo, se inicia por necesidades del centro y se tienen en cuenta la experiencia profesional, la actitud proactiva y resolutiva, la capacidad de adaptación a la situación del momento, el entorno y la compatibilidad con el resto del grupo y capacidad para el trabajo en equipo. En AADAT no existen planes de carrera para la promoción de personal y se comunica la intención de promocionar en las reuniones de equipo. La última decisión en política de promoción corresponde a la persona responsable de la Dirección del centro.

i) Formación

Tabla 15: Formación voluntaria del último año

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.EVALUACION ADOS -2 ESCALA DE OBSERVACION PARA EL DIAGNOSTICO DEL AUTISMO (20 horas)	2	100	---	---	2
2.PECS NIVEL 1 (13 horas)	8	100	---	---	8
3.(TEA) INTEGRATEK (6 horas)	1	100	---	---	1
4.ACREDITACION EN LA FORMACION CLINICA DEL INSTRUMENTO DIAGNOSTICO ADI-R , ENTREVISTA PARA EL DIAGNOSTICO DEL AUTISMO - EDICION REVISADA (1	100	---	---	1
5.EL CONTROL DE ESFINTERES EN NIÑOS Y NIÑAS CON AUTISMO (5 horas)	1	100	---	---	1
6.ACREDITACION EN ENTREVISTA DIAGNOSTICA ADOS-2	1	100	---	---	1
7.TEA. EVALUACION E INTERVENCION DESDE LA PRACTICA (200 horas)	3	100	---	---	3
8.EDUCACION INFANTIL (dos años)	1	100	---	---	1
9.FISURA LABIO-ALBEOLO-PALATINAS (6 horas)	1	100	---	---	1
10-TALLER 1 NEUROPSICOLOGIA INFANTIL (3 horas)	1	100	---	---	1
11.Abordaje interdisciplinar del trastorno del espectro autista (15 horas)	1	100	---	---	1
12. Trastorno del espectro del autismo (TEA) (8 horas)	1	100	---	---	1
TOTAL	22	100	---	---	22

Las necesidades de formación de la plantilla se detectan por petición individual y en las reuniones de equipo.

Además de los cursos obligatorios por la legislación (prevención de riesgos laborales, protección de datos, etc), en AADAT la mayoría de los cursos que realizan sus trabajadoras son de especialización técnica. La formación siempre es de carácter voluntario y el propio personal puede solicitar la realización de estas formaciones.

La mayoría de las veces, los cursos se realizan en el lugar de trabajo, aunque de forma ocasional hay cursos online o fuera del lugar del trabajo, siempre por necesidades de la entidad que lo imparte.

Cuando las formaciones se realizan fuera del horario laboral, existen compensaciones para la asistente, como recuperar sus sesiones en otros horarios, incluso darles un día libre para realizarlos.

Una de las debilidades en el área de formación es que la plantilla no ha impartido ninguna formación en Igualdad de Oportunidades.

j) Salud laboral

En el área de Seguridad y Salud Laboral, la empresa trabaja con un servicio de prevención ajeno, que reporta anualmente y supervisa el cumplimiento de todo lo relacionado con los riesgos laborales. Ha realizado estudios sobre la evaluación de riesgos laborales por puesto de trabajo y se ha optado por la mejora de los puestos de trabajo para evitar daños de la columna vertebral.

AADAT carece de Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo. La implantación del Plan de Igualdad servirá para paliar esta carencia.

k) Comunicación y lenguaje

En el apartado de comunicación y según el cuestionario cualitativo, la empresa utiliza canales escritos, orales e informáticos como canales de comunicación. El canal más utilizado de comunicación entre plantilla y empresa suele ser el verbal, principalmente las reuniones de equipo, aunque también se están utilizando los correos electrónicos y el grupo de whatsapp. En la comunicación -tanto interna como externa-, la empresa considera que se trasmite la igualdad de oportunidades, "por el elevado número de mujeres en la plantilla y por nuestra actitud y forma de trabajar".

En cuanto a la imagen externa, la empresa no dispone de página web, pero cuenta con una página de Facebook en la que realiza interacciones con los/as usuarios. Ocasionalmente realiza campañas de comunicación o sensibilización dirigidas a familias.

Para reforzar la imagen externa de igualdad y aprovechando la implementación del Plan, se puede trabajar un documento de lenguaje inclusivo, de forma que facilite la comunicación tanto interna como a las familias usuarias.

Tras la realización del diagnóstico de situación de la empresa en igualdad de oportunidades, las áreas en las que se deben introducir mejoras son:

- Acceso al empleo/Contratación de hombres
- Formación
- Comunicación y Lenguaje
- Acoso sexual
- Transparencia política salarial

4.2. Objetivos del plan

El objetivo principal que guía este Plan de Igualdad es la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Más concretamente, se establecen:

4.2.1. Objetivos a largo plazo¹

- Fomentar el incremento de la participación de los hombres en la empresa.
- Potenciar la formación en igualdad
- Regular la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Prevenir y evitar cualquier tipo de acoso laboral a través de su detección precoz.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos de la empresa, prestando especial

¹ Servirán como referencia en todo el proceso

atención a los procesos de comunicación.

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

- Conseguir la presencia de hombres en la empresa en las próximas contrataciones
- Formar en igualdad a la plantilla
- Recoger en un documento la política de conciliación de la asociación
- Elaborar un protocolo de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo
- Fomentar la comunicación inclusiva

4.3. Acciones

4.3.1. Acciones a implantar

Áreas de actuación	ACCIONES	
	Nº	Denominación
Selección (acceso al empleo)	1	Discriminación positiva en los procesos de selección
	2	Favorecer la contratación de proveedores sensibilizados con la igualdad
Promoción (clasificación profesional, promoción y formación)	3	Formación en igualdad
Ordenación del tiempo de trabajo (conciliación)	4	Elaboración Plan de Conciliación
Área de retribuciones y auditoría salarial	5	Garantizar la equidad salarial
Riesgos laborales y salud laboral	6	Elaboración y difusión de un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo
Comunicación, lenguaje e Imagen no sexista	7	Elaboración de un Manual de Comunicación Inclusiva
	8	Difusión del Plan de Igualdad
Acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión	9	Nombramiento responsable de Igualdad en la empresa

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	ACCESO AL EMPLEO. CONTRATACIÓN	
ACCIÓN	1 Discriminación positiva en los procesos de selección	
Fecha	Inicio	Julio 2020
	Finalización	Julio 2024
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Conseguir la incorporación de hombres a la plantilla. 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el puesto de trabajo. Incorporar este principio en los procesos de selección. 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevas incorporaciones a los cuatro años de poner en marcha esta medida. • Porcentaje de hombres y mujeres contratados 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevas incorporaciones en la plantilla 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de RR.HH. • Dirección 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios. No precisa dotación presupuestaria adicional. 	

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	ACCESO AL EMPLEO. CONTRATACIÓN	
ACCIÓN	2 Favorecer la contratación de proveedores sensibilizados en igualdad	
Fecha	Inicio	Julio 2020
	Finalización	Julio 2024
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Impulsar la igualdad en los servicios externos vinculados con la empresa 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Establecer como criterio de contratación la valoración positiva a proveedores que incluyan en su política empresarial el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de proveedores que se han contratado durante un año y porcentaje del total que ha presentado su compromiso con la igualdad. 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> Proveedores 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Contratación de Proveedores coordinado con responsable de Igualdad 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Recursos propios 	
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Publicación en RR.SS. de esta política de igualdad y en los anuncios de búsqueda de proveedores 	

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	
ACCIÓN	3	Formación en Igualdad
Fecha	Inicio	Septiembre 2022
	Finalización	Julio 2024
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de género. 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Con la intención de introducir la igualdad y la perspectiva de género en la empresa realizar una formación de cuatro horas a toda o parte de la plantilla. 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Memoria de la formación que incluya el alumnado desagregado por sexo. Información sobre la convocatoria de la formación a la plantilla 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable del departamento de formación 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Empresa externa de formación. Coste por determinar 	
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Mail con la fecha y contenido de la formación a los/as componentes de la organización. 	

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	
ACCIÓN	4 Elaborar un Plan de Conciliación	
Fecha	Inicio	Enero 2021
	Finalización	Diciembre 2021
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Formalizar las medidas de conciliación instauradas en la organización Favorecer el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y familiar de la plantilla 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Recopilación de las medidas que actualmente se están adoptando en la empresa para facilitar la conciliación. Se valora la posibilidad de reforzar las medidas actuales con algunas otras sugeridas por trabajadores/as e incluirlas en el Plan. Difusión del Plan de Conciliación entre la plantilla 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número y tipo de medidas catalogadas. Número de personas que hacen uso de las medidas. Tipo de canales de difusión utilizados 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla actual y futura 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Persona responsable de Igualdad 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Recursos propios. Únicamente prever dotación presupuestaria en caso de que se edite el Plan de Conciliación 	
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Mailing 	

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	RETRIBUCIONES Y POLÍTICA SALARIAL	
ACCIÓN	5	Garantizar la equidad salarial
Fecha	Inicio	Julio 2020
	Finalización	Julio 2024
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad salarial 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Comprobación en las reuniones de seguimiento del Plan de Igualdad de la equidad de la política retributiva de la asociación. 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Información de equidad retributiva 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Agente de Igualdad de la empresa 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios 	

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL	
ACCIÓN	6 Elaboración y difusión de un protocolo de prevención de Acoso Sexual y por razón de sexo	
Fecha	Inicio	Julio 2020
	Finalización	Abril 2021
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización. No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización. Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse. 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Creación y difusión de un protocolo de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo. El Protocolo estaría estructurado de la siguiente manera: Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo. Tipologías de acoso sexual. Tipologías de acoso por razón de sexo. Sanciones disciplinarias. Tipos de procedimientos y formas de actuación ante una situación de acoso sexual. Modelo de denuncia. Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo. 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración del protocolo. Seguimiento realizado por persona responsable del plan de igualdad Nº de casos de acoso (por tipología) que se han producido por sexo. Nº de quejas y denuncias presentadas por sexo. Nº de procedimientos instruidos y resueltos por sexo. Nº de medidas de sensibilización que se han impartido por sexo. Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se han producido en la organización 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de de Igualdad y/o Dirección 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Empresa externa (presupuestarlo en su caso) y/o responsable de igualdad (recursos propios), elaboración del material informativo para distribuir entre el personal. 	
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Publicación en RR.SS., mailing, cursos formativos 	

FICHA ACCIÓN	
ÁREA	SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA
ACCIÓN	7 Manual de comunicación inclusiva
Fecha	Inicio Abril 2021
	Finalización Abril 2022
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Evitar el uso discriminatorio del lenguaje en la empresa, tanto en las comunicaciones internas como en los mensajes profesionales que intercambiamos con personas externas a la empresa.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración y difusión de un Manual de comunicación inclusiva relativo tanto al texto como a las imágenes.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Manual de comunicación corporativa inclusiva. Difusión del manual.
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla y clientes/as
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Personal externo o miembros de la comisión de la igualdad.
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Empresa externa y/o comisión de igualdad (recursos propios), elaboración del material informativo para distribuir entre el personal y contratación de un curso de formación (dentro del plan anual de formación). Coste de impresión y encuadernación en caso de realizarlo en formato papel.
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Publicación en RRSS, aviso por mail y reparto de manual.

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA	
ACCIÓN	8 Difusión del Plan de Igualdad	
Fecha	Inicio	Julio 2020
	Finalización	Julio 2024
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar una imagen no sexista de la empresa tanto a nivel interno como cara al exterior 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar los medios de comunicación internos de la empresa (tablones de anuncios, ws...) y externos (RR.SS.) para difundir el plan de Igualdad 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación del Plan de Igualdad en la web • Exposición de las medidas del Plan en los tablones de anuncio de la empresa • Encuesta a toda la plantilla tras un periodo de un año sobre el grado de conocimiento de la existencia de un plan de igualdad 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla • Clientela 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • Responsable de la página web 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Impresión de los documentos para el tablón de anuncios • Actualización de la página web 	
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Web, RR.SS., mailing, Intranet 	

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	CULTURA DE EMPRESA	
ACCIÓN	9 Nombramiento responsable de igualdad	
Fecha	Inicio	Julio 2020
	Finalización	Julio 2024
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar la política de igualdad en la empresa y contar con un interlocutor válido para la plantilla y para personas externas a la empresa (administración). 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Nombramiento de una persona responsable de velar por la igualdad en la empresa. • Será la persona interlocutora para asuntos relativos a las áreas del Plan de Igualdad tanto interna como externamente 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Relación de actuaciones realizadas por la persona responsable de Igualdad. 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Horas empleadas en gestiones de igualdad por parte de la persona designada 	
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Tablón de anuncios, ws, correo electrónico 	

4.4. Sistema de Evaluación

Los métodos e instrumentos que van a utilizarse para la evaluación del plan son los que se detallan a continuación.

4.4.1. 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/ Acceso al empleo		
Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina		
Área de conciliación y corresponsabilidad		
Área de retribuciones y auditoria salarial		
Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo		
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista		
Cultura de la empresa		
Subtotal		
TOTAL		

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

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

- Número y sexo de las personas beneficiarias por categoría

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

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

4.4.2. 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

4.4.3. 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

4.5. Calendario

4.6.

ACCIONES PREVISTAS	Períodos				Enero/Julio 2024
	Julio/Dic. 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	
A1					
A2					
A3					
A4					
A5					
A6					
A7					
A8					
A9					
Seguimiento y evaluación del plan					

4.7. Presupuesto

Detalle del presupuesto previsto para la realización del plan:

CONCEPTO	TOTAL (euros)
Asesoramiento para la elaboración e implantación del Plan de Igualdad	650

TOTAL	650

No se ha solicitado o se ha recibido algún tipo de subvención para la puesta en marcha del Plan.

4.8. Ámbito

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la Asociación Alicantina de Atención Temprana, en todos y cada uno de los centros de trabajo de la empresa y entrará en vigor al día siguiente a su firma por la Dirección y plantilla.


4.9. Vigencia


Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de **cuatro** años. (de 31/Julio/2020 hasta 31/Julio/2024)
Las medidas deberán ser revisadas y evaluadas a los dos años.

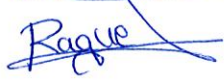
CONFORMIDAD


En señal de conformidad, la Dirección y la plantilla de la AADAT firma el presente documento que se comprometen a cumplir leal y fielmente, en el lugar y fecha abajo indicados.


Alicante, 31 julio 2020



Eva Hernández Sánchez: 


Cristina Villena Espinosa: 


Raquel Miralles Muñoz: 


M^o José Iglesias Serna: 


Marina Soledad Gonzalez: 


Dania Ojeda Vega  Tamara Martinez Ramos 

Sonia Gomis Ruiz: 

Arancha Martinez Ferrer: 

Laura Candel Ortega: 

Mónica Cantero Zubieta: 

M^o Carmez Paredes Lloret: 

Anexo I.

1.1. Encuesta tipo a la plantilla



Empresa:

Fecha:

Cuestionario igualdad en la empresa para los trabajadores y trabajadoras¹

Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estamos desarrollando un diagnóstico que dará pie a un Plan de Igualdad. Sus opiniones son de suma importancia para la elaboración del mismo. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, le agradeceríamos que contestara a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad. Le agradecemos su colaboración y le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de todas sus respuestas.

1. Seleccione por favor la respuesta que mejor se ajuste a su realidad

Considera usted que en su empresa	Sí	No	No sé
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?			
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?			
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?			
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?			
¿Cobra menos que su compañero/a de distinto sexo y que ocupa el mismo puesto?			
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?			
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?			
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?			
¿Es necesario un Plan de Igualdad?			

2. Enumere sus sugerencias con relación a:

¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?	• • •
¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	• • •
¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?	• • •

3. Indíquenos por favor:

Sexo

___ Varón

___ Mujer

¿Cuál es su nivel de estudios?

___ Estudios primarios

___ Estudios secundarios (Bachillerato, ESO, BUP, COU, FP)

___ Estudios universitarios

___ Másteres, doctorados

¹ A rellenar por el personal de la empresa