

PLAN DE IGUALDAD DE
Asociación Andaluza de Apoyo a la Infancia
ALDAIMA



ÍNDICE

1.	Presentación	pag 3
2.	Partes suscriptoras del plan de igualdad	pag 5
3.	Ámbito personal, territorial y temporal	pag 5
4.	Informe diagnóstico	pag 6
5.	Objetivos del plan de igualdad	pag 8
6.	Medidas de igualdad	pag 11
7.	Aplicación y seguimiento	pag 19
8.	Evaluación y revisión	pag 20
9.	Calendario de actuaciones	pag 20
10.	Procedimiento de modificación	pag 21
11.	ANEXOS	pag 23
	ANEXO I. Compromiso de la Entidad con el Plan de Igualdad	pag 24
	ANEXO II. Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad para la Elaboración de Desarrollo del Plan de Igualdad	pag 25
	ANEXO III. Ficha de identificación de la empresa	pag 27
	ANEXO IV. HERRAMIENTA DE ANÁLISIS CUANTITATIVO POR SEXO	pag 28
	ANEXO V Cuestionarios sobre políticas de gestión de personal	pag 30
	ANEXO VI MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA DIRECCIÓN	pag 42
	ANEXO VII MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA	pag 46
	ANEXO VIII Informe diagnóstico	pag 50
	ANEXO IX Modelo de Ficha de seguimiento	pag 71
	ANEXO X Modelo de cuestionario para el seguimiento	pag 72
	ANEXO XI Modelo de informe de seguimiento	pag 73
	ANEXO XII Modelo de cuestionario de evaluación para la comisión	pag 74
	ANEXO XII EVALUACIÓN. Modelo de cuestionario para la dirección	pag 75
	ANEXO XIII EVALUACIÓN. Modelo de cuestionario para la plantilla	pag 77
	ANEXO XIV. Modelo de informe de evaluación	pag 79

PLAN DE IGUALDAD DE Asociación Andaluza de Apoyo a la Infancia ALDAIMA

1. Presentación

DATOS DE LA ENTIDAD	
Razón social	Asociación Andaluza de Apoyo a la Infancia, Aldaima
NIF	G-18477836
Domicilio social	Calle Recogidas 24, Portal B, Escalera B, 2º B. 18002 Granada, Granada
Forma jurídica	Asociación
Año de constitución	1998
Responsable de la Entidad	
Nombre	Karima El Harchi Biro
Cargo	Presidenta
Telf.	679446433
e-mail	karimaelharchi@aldaima.org
Responsable de Igualdad	
Nombre	Pilar Jiménez González
Cargo	Coordinadora
Telf.	676994348
e-mail	pilarjimenez@aldaima.org
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Protección Menores
CNAE	9499
Descripción de la actividad	Otras actividades asociativas n.c.o.p.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Andaluz, una sede en Granada.
DIMENSIÓN	

Personas Trabajadoras	Mujeres	12	Hombres	1	Total	13
Centros de trabajo	1					
Facturación anual (€)	447.434,46 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	no					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	no					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

2.

La asociación Aldaima nace en 1998, de la iniciativa de un grupo de profesionales que desarrollaba su labor en el ámbito de la protección infantil en la provincia de Granada. Misión: Aldaima trabaja por los derechos de la infancia, adolescencia y las familias en dificultad social. Visión: Queremos contribuir al bienestar de los niños, niñas y adolescentes (NNA), y promover el reconocimiento de sus derechos; y en particular, su derecho a crecer en una familia que garantice su bienestar físico y emocional, y su pleno desarrollo. Nuestros valores: Compromiso con los derechos de la infancia y defensa del superior interés de NNA.

Apoyamos la integración familiar (la familia es el escenario de seguridad y afecto más idóneo). Modelo de trabajo en red y colaboración con profesionales, instituciones públicas y privadas y la ciudadanía. Formación, innovación y evaluación continua, calidad y transparencia. Acreditados como Institución Colaboradora de Integración Familiar de la Junta de Andalucía (1998); desde 1999 gestionamos el Servicio de Apoyo al Acogimiento Familiar de Menores de la Junta de Andalucía en la provincia de Granada. Desde 2011, desarrollamos el Programa CAMINANDO HACIA ADELANTE, destinado a NNA que han vivido situaciones de dificultad o violencia, en colaboración con Aytº de Granada, Servicio Protección de Menores o FB“la Caixa”. A nivel local, somos una de las 7 entidades del Programa Caixaproinfancia (Distrito Norte). Además, participamos en el Consejo Municipal de la Infancia. A nivel autonómico, pertenecemos a la Plataforma “Crecer en Derechos”. A nivel estatal, somos una de las 48 entidades sociales adscritas al Plan de Acción Social impulsado por la Fundación Educo. Desde 2016 desarrollamos Proyectos a nivel europeo en el marco del Programa ERASMUS+, que se dirigen a: reforzar competencias clave y capacidades transversales (especialmente, aprendizaje de capacidades digitales); compartir experiencias de buenas prácticas en el ámbito socioeducativo.

A nivel de toma de decisión como Asociación nuestra entidad se encuentra gobernada por la Junta Directiva como órgano rector. A nivel organizativo nuestra entidad cuenta con tres departamentos, de los que dependen las personas

técnicas de nuestra entidad y que se encuentran encabezados por una persona coordinadora cada uno de ellos.

Nuestra entidad cuenta con un único centro de trabajo sito en Granada capital, aunque a nivel de ámbito de actuación tenemos presencia en toda la provincia de Granada y en otras provincias de Andalucía a nivel de participaciones en entidades de segundo nivel (UTE´s).

2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

Aldaima ya contaba con un Comité de Igualdad, constituido en 2019 y cuya labor culminó en la realización de un análisis previo y en la elaboración de las Medidas en Relación a la Igualdad y Conciliación que han estado vigentes hasta la actualidad.

En 2023, tanto la dirección de la Entidad como el conjunto de sus personas trabajadoras han determinado que, a pesar de no existir una obligación legal, los cambios normativos y el tiempo transcurrido hacía necesario un nuevo análisis que diese lugar a un conjunto de medidas para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que reflejara la situación actual.

Por este motivo se ha reconstituido el Comité, ahora como Comisión de Igualdad, haciéndola ahora paritaria, y se la ha dotado de un reglamento de funcionamiento. Y se ha renovado el compromiso ya adquirido desde 2019 por la Dirección promoviendo la realización de un Plan de Igualdad.

De este modo, las personas órganos intervinientes han sido:

La comisión de igualdad, a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, ha diseñado las medidas del plan identificando las prioritarias, los recursos necesarios para su aplicación, los indicadores de seguimiento para cada una de ellas y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y la evaluación, el cronograma de aplicación y la/s persona/s responsables de su ejecución, seguimiento y evaluación. También corresponde a esta comisión el impulso de la implantación del plan, así como cualquier función adicional que se haya determinado en el reglamento de funcionamiento de la propia comisión o que pueda atribuirle la normativa y/o el convenio de aplicación.

Las personas expertas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en las condiciones de trabajo, apoyarán y proporcionarán un asesoramiento especializado en el diseño de medidas, si así se acuerda.

3. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente plan será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad. De igual forma, al contemplar medidas que afectan igualmente al conjunto de personas usuarias de la entidad, estas, serán igualmente objeto de aplicación de mismo.

Su ámbito territorial es autonómico, al igual que el ámbito de actuación de la propia entidad y para todos los centros de trabajo de la misma.

Su periodo de vigencia es indefinido, hasta la elaboración de nuevo análisis. Este se mantenga en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Y su entrada en vigor se considera la de aprobación del mismo por parte de la Comisión de Igualdad y como la de su publicidad interna y externa.

4. Informe diagnóstico

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que forman parte del diagnóstico están desagregados por sexo y se refieren, al menos, a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El diagnóstico se ha extendido a todos los puestos y centros de trabajo de la entidad. Así como a todos los niveles jerárquicos de la entidad de sus sistemas de clasificación profesional.

La recopilación de información, el análisis de datos y el contenido que, finalmente, se ha trasladado al informe diagnóstico han atendido a los criterios definidos en el desarrollo reglamentario y que se concretan en el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Se han utilizado las siguientes herramientas para la recopilación y análisis de información: (Ver Anexo)

- Información básica de la entidad: ficha de identificación de la entidad
- Información cuantitativa de la plantilla: Herramienta de análisis de la plantilla por sexo
- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional: cuestionarios sobre políticas de gestión de personal.
- Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas: Datos extraídos de Herramienta de análisis de la plantilla por sexo, así como de los

Resultados de la auditoría retributiva, apoyados en el Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

- Condiciones de trabajo, Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, Infrarrepresentación femenina, Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: se analizado en base a diversos indicadores de cuantitativos y cualitativos.
- Opinión de la plantilla y de la dirección: cuestionario para la dirección y el cuestionario para la plantilla.

- **Principales Conclusiones y Dificultades detectadas:**

- Se considera entidad feminizada en la que las trabajadoras son más del 60%.
- No se detecta segregación horizontal ni vertical.
- La concentración de mujeres no refleja cambios significativos por franja de edad, relacionados con etapas de responsabilidad de cuidados.
- Mujeres y Hombres presentan un grado similar de estabilidad.
- No existen diferencias significativas entre mujeres y hombres, no se observa desequilibrio entre el nivel formativo y la exigencias del puesto. La totalidad de la plantilla tiene formación.
- No se detectan diferencias asociadas a tener responsabilidades familiares asociadas a los puestos de trabajo.
- No se detectan diferencias entre mujeres y hombres a nivel de estabilidad laboral o tipología de contrato.
- No se detectan diferencias entre mujeres y hombre en unción de los distintos tipos de horario, o de establecimiento de turnos de trabajo, ni vinculadas al número de hijos, área o puesto de la entidad.
- Las estructura de salarios refleja una diferencia salarial en el total de plantilla del 6% en favor de las mujeres.
- La entidad ya cuenta con medidas destinadas a asegurar la objetividad de los procesos de selección y en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres
- La entidad ha desarrollado medidas de formación destinadas a incorporar la igualdad en el conjunto de sus procesos.
- No existen acciones formativas vinculadas con la promoción y desarrollo profesional.
- El análisis de la opinión de la plantilla refleja desconocimiento de los procesos de promoción interna.
- La empresa promueve el trabajo en remoto. Se detectan deficiencias relacionadas con la Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión.
- Las medidas implantadas por la entidad para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos se limitan a las exigencias normativas y laborales.

- El análisis de la opinión de la plantilla refleja desconocimiento de las medidas disponibles de conciliación y discrepancia en relación al favorecimiento de las mismas por la entidad.
- No existe representación legal de trabajadores
- La entidad cuenta con un Protocolo de Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual por razón de sexo. Elaborado conforme a normativa y registrado en REGCON.
- Las medidas para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres de la entidad se refieren exclusivamente a al personal de la entidad.
- Aunque los canales de comunicación, el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas, no se ha incorporado la modificación del término “trabajador” por “persona trabajadora” a raíz de la actualización del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de Marzo.

Ámbitos prioritarios de actuación:

A tenor del análisis realizado se consideran ámbitos prioritarios de actuación los siguientes:

- o Condiciones de trabajo
- o Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- o Inclusión de las personas usuarias de la entidad en el conjunto de medias de igualdad.

5. Objetivos del plan de igualdad

Área de actuación: Proceso de selección y contratación	
Objetivo	Medida
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
Indicadores	
📍 Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. 📍 Número total de procesos de selección realizados. 📍 Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.	

- 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

Área de actuación: Formación

Objetivo	Medida
Formar a la totalidad de la entidad en igualdad	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.
	
Indicadores	
📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha. 📍 Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. 📍 Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 📍 Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 📍 Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.	

Área de actuación: Promoción profesional

Objetivo	Medida
Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.	Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción. Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.
	
Indicadores	
📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha. 📍 Número de procesos de promoción realizados.	

- 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.
- 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción.
- 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.
- 📍 Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo.

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo	Medida
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios). Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.
Indicadores	
📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha. 📍 Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. 📍 Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo. 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan.	

Área de mejora: Comunicación inclusiva y no sexista

Objetivo	Medida
Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad son inclusivas y no sexistas.	Actualizar la comunicación y publicación de la entidad para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).

Indicadores
- Número de publicaciones revisadas y actualizadas. - Número y tipo de cambios realizados. - Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.

Área de mejora: Inclusión de las personas usuarias de la entidad en el conjunto de medidas de igualdad

Objetivo	Medida
Garantizar que el conjunto de medidas de igualdad incluyan en sus áreas de actuación a las personas usuarias de la entidad, además de al conjunto de personas trabajadoras de la misma..	Elaborar todas las medidas de igualdad contemplando en las mismas tanto a las personas trabajadoras como a las personas usuarias de nuestra entidad. Elaborar medidas específicas de flexibilidad horaria para el personal y atención a personas usuarias y servicio de cuidado de menores durante el desarrollo de actividades.
Indicadores	
Número de medidas propuestas y puestas en marcha. Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de específicas para usuarios. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.	

6. Medidas de igualdad

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.

Objetivos que persigue	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.
Descripción detallada de la medida	Establecer acciones específicas para la selección de puestos, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tenga preferencia para ser contratado el sexo que se constate como menos representado, promoviendo de esta forma la incorporación de mujeres a todas las áreas de la plantilla
Personas destinatarias	Responsables de Procesos de Selección
Cronograma de implantación	Implantación: 3 meses Seguimiento: 4 años tras implantación
Responsable	Responsable de Igualdad de la Entidad
Recursos asociados	Humanos: Coordinadoras de Programas Materiales: formularios o solicitudes de ingreso en la entidad, anuncios publicados de ofertas de empleo, otras vías de solicitud de ofertas de empleo, guion de entrevistas, pruebas selectivas, perfil de las personas que intervienen en el proceso y demás documentación oportuna.
Indicadores de seguimiento	📍 Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. 📍 Número total de procesos de selección realizados. 📍 Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral
Objetivos que persigue	Formar a la totalidad de la entidad en igualdad, así como ofrecer formación en igualdad a las personas usuarias de la entidad.
Descripción detallada de la medida	Inclusión en los planes formativos de la entidad de acciones formativas destinadas a Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal.
Personas destinatarias	Conjunto de Personas trabajadoras Conjunto de personas usuarias
Cronograma de implantación	Implantación: 1 año Seguimiento: 4 años tras implantación
Responsable	Responsable de Igualdad de la Entidad
Recursos asociados	Humanos: Coordinadoras de Programas Materiales: cuestionario de detección de necesidades formativas, plan de formación del último año, programas de los cursos impartidos, etc.
Indicadores de seguimiento	📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha. 📍 Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. 📍 Número y porcentaje de asistentes, desagregado por

	sexo, por contenido formativo. 📍 Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 📍 Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.
--	---

Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción.
Objetivos que persigue	Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Conjunto de Personas trabajadoras
Cronograma de implantación	Implantación: 3 meses Seguimiento: 4 años tras implantación
Responsable	Responsable de Igualdad de la Entidad
Recursos asociados	Humanos: Coordinadoras de Programas

	Materiales: planes de carrera, gestión y retención del talento y demás documentación o procedimientos utilizados por la entidad que aporten información sobre estos procesos.
Indicadores de seguimiento	📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha. 📍 Número de procesos de promoción realizados. 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan. 📍 Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios). Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.
Objetivos que persigue	Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Permitir y facilitar la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Personas destinatarias	Conjunto de Personas trabajadoras Conjunto de personas usuarias
Cronograma de implantación	Implantación: 6 meses Seguimiento: 4 años tras implantación
Responsable	Responsable de Igualdad de la Entidad
Recursos asociados	Humanos: Coordinadoras de Programas Materiales: Medidas implantadas por la entidad para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación, documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.
Indicadores de seguimiento	📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha. 📍 Elaborar medidas específicas de flexibilidad horaria para el personal y atención a personas usuarias y servicio de cuidado de menores durante el desarrollo de actividades. 📍 Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. 📍 Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo. 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Comunicación inclusiva y no sexista

Medida	Actualizar la comunicación y publicación de la entidad para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.
Objetivos que persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad son inclusivas y no sexistas.
Descripción detallada de la medida	Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).
Personas destinatarias	Conjunto de Personas trabajadoras Conjunto de personas usuarias
Cronograma de implantación	Implantación: 6 meses Seguimiento: 4 años tras implantación
Responsable	Responsable de Igualdad de la Entidad
Recursos asociados	Humanos: Coordinadoras de Programas Materiales: canales de comunicación de la entidad, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas, documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tableros de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos, etc., y se analizarán los canales utilizados. Además, se tendrá en cuenta la comunicación realizada en relación con el plan de igualdad y sobre el desarrollo del diagnóstico, etc., imágenes de la entidad (web, logo, fotografías, infografías...
Indicadores de seguimiento	📍 Número de publicaciones revisadas y actualizadas. 📍 Número y tipo de cambios realizados. 📍 Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Inclusión de las personas usuarias de la entidad en el conjunto de medias de igualdad
Medida	Elaborar todas las medidas de igualdad contemplando en las mismas tanto a las personas trabajadoras como a las personas usuarias de nuestra entidad.
Objetivos que persigue	Garantizar que el conjunto de medidas de igualdad incluyan en sus áreas de actuación a las personas usuarias de la entidad, además de al conjunto de personas trabajadoras de la misma..
Descripción detallada de la medida	Elaborar medidas específicas de flexibilidad horaria para el personal y atención a personas usuarias y servicio de cuidado de menores durante el desarrollo de actividades.
Personas destinatarias	Conjunto de Personas trabajadoras Conjunto de personas usuarias
Cronograma de implantación	Implantación: 6 meses Seguimiento: 4 años tras implantación
Responsable	Responsable de Igualdad de la Entidad
Recursos asociados	Humanos: Coordinadoras de Programas Materiales: Medidas implantadas por la entidad para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de

	conciliación, documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.
Indicadores de seguimiento	📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha. 📍 Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. 📍 Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan.

7. Aplicación y seguimiento

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Personas y órganos que intervienen:

- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios.
- La comisión de igualdad, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla. Y que se encargará igualmente del seguimiento del plan. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.
- La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto, que deberán trasladar a las fichas de seguimiento (Anexo).
- La plantilla será informada de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y

su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la empresa.

Desarrollo de actuaciones

En la Fase de ejecución se pondrán en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma.

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan.

Los datos e información obtenidas a partir de estas fichas, o de cualquier otra herramienta utilizada, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento

8. Evaluación y revisión

Redacción del informe de seguimiento

Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo...

La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. En el Anexo XIII se incluye un Modelo de cuestionario para el seguimiento que puede servir de guía para encarar esta tarea. Se realizará en base al Modelo de informe de seguimiento en el Anexo.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

9. Calendario de actuaciones

[Inclusión del calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad]

	AÑO 1												AÑO 2											
	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7
INFORME DIAGNÓSTICO																								

atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.

c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

ANEXOS

ANEXO I

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON EL PLAN DE IGUALDAD

La Asociación Andaluza de Apoyo a la Infancia, Aldaima, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

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

Firmado por la dirección a máximo nivel (nombre y cargo):



Karima el Harchi Biro

Presidenta

Lugar y fecha: Granada a 01/08/2023

ANEXO II

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA LA ELABORACIÓN Y DESARROLLO DE UN PLAN DE IGUALDAD

Fecha: 01/08/2023

COMPOSICIÓN

La composición de la Comisión de Igualdad tiene que ser paritaria. La compondrán representantes de la parte empresarial y representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores, y un suplente por cada una de las representaciones.

La dirección de la empresa y el comité de empresa designarán a sus representantes en la Comisión.

Parte empresarial y trabajadoras:	Representantes trabajadores:
Pilar Jiménez González	Álvaro Gilabert de la Plata
.....	
.....	
Suplente:	Suplente:
Concha Cuellar Hurtado	Laura Domene Quesada

La Comisión podrá solicitar asesoramiento y/o presencia en las reuniones de personas expertas y asesoras en Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y Planes de Igualdad.

COMPETENCIAS

1. Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
4. Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
5. Participar activamente en la realización del diagnóstico y, una vez finalizado, proceder a la aprobación del mismo.
6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
7. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
9. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
 - Constatar la relación de las acciones previstas, o su defecto, y el grado de participación de la plantilla.

- Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
- Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
- Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

RECOMENDACIONES A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. En empresas que negocien su convenio colectivo, la Comisión de Igualdad podrá formar parte de la comisión paritaria del convenio.
2. Se establecerá en el convenio colectivo el compromiso de las partes de realizar, ejecutar y evaluar el Plan de Igualdad, de conformidad a lo establecido en el capítulo II del Título IV de la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
3. La Comisión de Igualdad impulsará en el marco de la negociación del convenio colectivo medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
4. Se fomentará la inclusión en el convenio de aquellas medidas acordadas en el Plan de Igualdad que se estimen necesarias.

DE LAS REUNIONES

La Comisión tendrá, al menos, una reunión mensual ordinaria mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico de la empresa, y reuniones trimestrales ordinarias una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad.

Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes.

ACUERDOS

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes para todas las partes.

ACTAS

Se levanta acta de lo tratado en cada reunión, en la que quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados.

El acta será leída y aprobada en cada reunión.

VALIDEZ DE LOS ACUERDOS

La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida, en todo caso, a su posterior aprobación por la Comisión. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.

Representación Empresa

Representación legal de trabajadores/as



Pilar Jiménez González



Alvaro Gilabert de la Plata

ANEXO III

Ficha de identificación de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Asociación Andaluza de Apoyo a la Infancia, Aldaima					
NIF	G-18477836					
Domicilio social	Calle Recogidas 24, Portal B, Escalera B, 2º B. 18002 Granada, Granada					
Forma jurídica	Asociación					
Año de constitución	1998					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Karima El Harchi Biro					
Cargo	Presidenta					
Telf.	679446433					
e-mail	karimaelharchi@aldaima.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Pilar Jiménez González					
Cargo	Coordinadora					
Telf.	676994348					
e-mail	pilarjimenez@aldaima.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Protección Menores					
CNAE	9499					
Descripción de la actividad	Otras actividades asociativas n.c.o.p.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Andaluz, una sede en Granada.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	13	Hombres	1	Total	14
Centros de trabajo	1					
Facturación anual (€)	447.434,46 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

ANEXO IV

HERRAMIENTA DE ANÁLISIS CUANTITATIVO POR SEXO

Esta Herramienta le permite a una organización realizar:

- Un Análisis Cuantitativo por Sexo de la plantilla, que permita conocer dónde y cómo se encuentran las mujeres y los hombres de la organización, atendiendo a diferentes criterios.
- El Registro Retributivo al que todas las empresas están obligadas, conforme al Artículo 28. 2. del Estatuto de los Trabajadores.

1.2 Qué información de la plantilla se necesita

Para el correcto uso de la Herramienta, hemos necesitado información desagregada y actualizada de cada una de las personas de la organización.

1.4 Qué incluye la Herramienta

La Herramienta es un Libro de Microsoft Excel®. Como Libro; se organiza en diferentes hojas, a las que se puede acceder haciendo clic en la pestaña inferior correspondiente, o bien navegando haciendo uso de los correspondientes botones, que son:

- Inicio
- CAMPOS
- VALORES
- DATOS
- AGRUPACIONES
- TABLAS DE ANÁLISIS (TA)
- TA. 1 Plantilla total según sexo
- TA. 2 Puesto
- ☐ TA. 3 Area-Puesto
- ☐ TA. 4 Puesto-Edad
- ☐ TA. 5 Puesto-Antigüedad
- ☐ TA. 6 Puesto-Nivel de estudios
- ☐ TA. 7 Puesto-Número de hijos/as
- ☐ TA. 8 Reducción Jornada-Número de hijos/as
- ☐ TA. 9 Tipo de Contrato-Jornada
- ☐ TA.10 Horario-Jornada
- ☐ TA.11 Salario-Area-Agrupacion
- REGISTRO RETRIBUTIVO (Promedios, Medianas y SIMPLIFICADO-Promedios)

ANEXO V

Cuestionarios sobre políticas de gestión de personal

Selección y contratación

Información cuantitativa

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Máximo cargo	3	0	100	0
Puestos directivos	0	0	0	0
Mandos intermedios	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
Subtotal cargos de responsabilidad	3	0	100	0
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo)	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal administrativo	0	0	0	0
Personal técnico	10	1	90	10
Personal operario o no cualificado	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
Subtotal otros puestos de trabajo	10	1	90	10
TOTAL PLANTILLA	13	1	92.86	7.14

Información sobre los 4 últimos procesos de captación y selección en puestos feminizados (más del 60% de mujeres)

	Procesos de selección y contratación en puestos feminizados	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Fecha	2023		2022		2021		2019	
	Puesto	Técnica (Soraya) Inclusión		Psicóloga (Marta)		Educatora Social (María P)		Trabajadora Social (Álvaro)	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		x		x		x		x
	Mención expresa a mujeres/hombres		x		x		x		x
Anuncios	Contenido no sexista	x		x		x		x	
	Contenido sexista		x		x		x		x
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios	0	0	5	0	25	5	30	5
	Por contactos	1	0	1	0	0	0	0	0
	Por servicios de empleo	0	0	0	0	0	0	0	0
	De la propia organización	0	0	0	0	0	0	0	0
	Otros	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total candidaturas recibidas	1	0	6	0	25	5	30	5
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	1	0	3	0	5	5	5	5
Prueba 1	Entrevista para el Puesto	1	0	3	0	5	5	5	5
Prueba 2	Pasación Herramientas Psicológicas	1	0	3	0	5	5	5	5
Prueba 3	Pasación test	1	0	3	0	5	5	5	5

	Procesos de selección y contratación en puestos feminizados	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Personas contratadas	1		1		1			1
	Personas responsables de la selección	3		3		3		3	
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
		x		x			x		x

Información cualitativa

	Sí	No
La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.	☒	☐
Criterios de cada departamento.	☒	☐
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.	☐	☒
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.	☒	☐
Otros:		
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo	☒	☐
Equipo de recursos humanos	☐	☒
Responsables de los departamentos	☒	☐
Equipo externo a la empresa	☐	☒
Otros:		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:	☐	☒
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:	☒	☐
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal	☒	☐
Test psicotécnico	☒	☐
Otros:		
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:	☒	☐
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:	☐	☒
En términos generales...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres	☐	☒
Llegan más currículos de mujeres que de hombres	☒	☐
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres	☐	☒
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección	☐	☒
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección	☒	☐
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	☐	☒
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	☐	☒
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	☐	☒
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa	☒	☐
Se seleccionan más hombres que mujeres	☐	☒
Se seleccionan más mujeres que hombres	☒	☐
La selección de mujeres y hombres está equilibrada	☐	☒

	Sí	No
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:		
Prensa	☐	☒
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet	☒	☐
La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	☒	☐
Otros:		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	☒	☐
Se utiliza lenguaje no sexista	☒	☐

Promoción

Información cuantitativa

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel					
N° de personas que han ascendido de nivel	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
En el último año	0	0	0	0	0
En el año anterior	0	0	0	0	0
Hace dos años	0	0	0	0	0
Hace tres años	1	0	0	1	100
Hace cuatro años	3	3	100	0	0
N° de personas que en el último año han ascendido de categoría profesional	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Nivel directivo	0	0	0	0	0
Mando intermedio	0	0	0	0	0
Nivel técnico	4	3	75	1	25
Nivel administrativo	0	0	0	0	0
Nivel operativo	0	0	0	0	0

N° de personas que han ascendido de nivel por departamentos	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Calidad	1	1	100	0	0
Documental	1	1	100	0	0
Captación	1	1	100	0	0
Proyectos	1	0	0	1	100
N° de personas que han ascendido por tipo de promociones	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Promoción sin cambio de categoría	4	3	75	1	25
Promoción con cambio de categoría	0	0	0	0	0
Promoción vinculada a movilidad geográfica	0	0	0	0	0
Promoción vinculada a dedicación exclusiva	0	0	0	0	0
Promoción vinculada a disponibilidad para viajar	0	0	0	0	0
N° de personas que han ascendido por modalidad de la promoción	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Por prueba objetiva					
Por antigüedad					
Por designación de la empresa	4	1	75	1	25

N° de personas que han ascendido por años trabajados en la empresa	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Hasta 5 años (incluidos)	1	0	0	1	100
A partir de 5 y hasta 10 años (incluidos)	3	3	100	0	0
A partir de 10 y hasta 15 años (incluidos)	0	0	0	0	0
Más de 15 años	0	0	0	0	0
N° de personas con responsabilidades de cuidado que han promocionado	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Cuidado de hijas/os menores de 12 años	1	1	100	0	0
Cuidado de hijas/os mayores de 12 años	0	0	0	0	0
Cuidado de personas mayores	1	0	0	1	100
Cuidado de personas con discapacidad	0	0	0	0	0
Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes	0	0	0	0	0

Promociones en los últimos años por origen y destino del puesto																													
Origen y Destino	Nivel directivo					Nivel intermedio						Nivel técnico						Nivel administrativo						Nivel operario					
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total		Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total			
	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº			
Nivel directivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Nivel intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Nivel técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75	3	25	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Nivel administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Nivel operario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			

RESTO DE PUESTOS	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3		Ascenso 4	
Fecha	2019		2019		2019		2020	
Puesto	Tec. Calidad		Tec. Documental		Tec. Captaicón		Tec. Proyectos	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	8	1	8	1	8	1	8	1
Personas que lo solicitan	1	0	1	0	1	0	0	1
Personas promocionadas	1	0	1	0	1	0	0	1
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado	0	0	0	0	1	0	0	1
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación	0	0	0	0	1	0	0	0
Personas promocionadas con responsabilidades familiares	0	0	0	0	1	0	0	0
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas	7	0	7	0	7	0	0	5
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas	7	0	7	0	7	0	0	5
Media de edad de las personas promocionadas	44	0	45	0	40	0	0	41

Información cualitativa

	Sí	No
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.	☐	☒
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.	☐	☒
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.	☒	☐
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.	☐	☒
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.	☒	☐
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.	☐	☒
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica.	☐	☒

	Sí	No
El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva.	☒	☐
La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona.	☐	☒

Formación

Información cuantitativa

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	14	13	92.86	1	7.14
En el año anterior	11	10	90.90	1	9.10
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	14	37.53		136.5	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	14	27		27	
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	14	10.53		109.5	
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Arteterapia	14	13	92.86	1	7.14
Prevención Suicidio	4	4	100	0	0
Inteligencia Emocional	14	13	92.86	1	7.14
Formación Telefónica (varios ofimática)	6	5	83.33	1	16.66
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	0	0	0	0	0
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	0	0	0	0	0
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	0	0	0	0	0
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	14	13	92.86	1	7.14
Nº permisos para la concurrencia a exámenes	1	1	100	0	0

Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	0	0	0	0	0
--	---	---	---	---	---

Información cualitativa

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	☐	☒
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.	☐	☒
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.	☒	☐
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.	☒	☐
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	☒	☐

ANEXO VI

MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA DIRECCIÓN

DATOS PERSONALES

Sexo ¹	☐ Hombre	☐ Mujer
Edad ²	☐ Menos de 45 años	☐ 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijos/as	☐ Sí	☐ No
Otras personas dependientes	☐ Sí	☐ No

DATOS PROFESIONALES

Antigüedad ³ :	Menos de 2 años ☐	Entre 2 y 5 años ☐	Más de 5 años ☐
¿Formas parte de la RLT ⁴ ?	Sí ☐		No ☐

Para asegurar la confidencialidad del cuestionario y evitar que al cumplimentar la información de datos personales y profesionales se pueda identificar a la persona que responde, se recomienda eliminar aquellas cuestiones que sean susceptibles de generar dicha identificación. La pregunta sobre el sexo de la persona es obligatoria para poder realizar un análisis de las opiniones desde la perspectiva de género.

¹ Pregunta obligatoria.

² Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

³ Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

⁴ Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras.

N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/ Nc
1	La igualdad se reconoce como principio básico de la empresa.	☐	☐	☐	☐	☐
2	La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.	☐	☐	☐	☐	☐
3	La dirección de la empresa tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores de la empresa.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Se toman las decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Se ha informado a la totalidad de la empresa de lo que supone el inicio e implantación del plan.	☐	☐	☐	☐	☐
9	La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
10	Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su departamento.	☐	☐	☐	☐	☐
11	Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	☐	☐	☐	☐	☐
12	Sabrías qué hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable.	☐	☐	☐	☐	☐
13	Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.	☐	☐	☐	☐	☐
14	Si hay desequilibrio en el departamento que diriges lo consideras una situación a corregir.	☐	☐	☐	☐	☐
15	La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento.	☐	☐	☐	☐	☐
16	Consideras necesario un plan de igualdad en la empresa.	☐	☐	☐	☐	☐
17	Consideras que el plan de igualdad aportará valor a tu departamento.	☐	☐	☐	☐	☐
18	Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo a estos ítems.					
	Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:	Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:				
	1. 2. 3.	1. 2. 3.				

N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/ Nc
Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.						

A continuación, figuran una serie de preguntas para aquellas empresas en las que hay mayoría de mujeres (más del 60%) o de hombres (más del 60%). Si su empresa tiene una distribución paritaria de la plantilla (40%/60%) finalice aquí el cuestionario.

Si no, escoja la opción A si su empresa está feminizada (más del 60% del personal son mujeres) o la B si está masculinizada (más del 60% de su plantilla son hombres).

A. EMPRESAS FEMINIZADAS

	Sí	No
¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?		
El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres	☐	☐
La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social	☐	☐
Por cualidades específicas de las mujeres para el desempeño del trabajo	☐	☐
Porque los costes salariales de las mujeres podrían ser más bajos	☐	☐
Por malas experiencias en contratación con hombres	☐	☐
Por falta de perfiles con la formación requerida	☐	☐
Otras:		
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	☐	☐
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?		
¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?	☐	☐
(Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
- Administrativos	☐	☐
- Técnicos	☐	☐
- Operativos/producción	☐	☐
- Mandos intermedios	☐	☐
- Dirección	☐	☐
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?		
- Administrativos	☐	☐
- Técnicos	☐	☐
- Operativos/producción	☐	☐
- Mandos intermedios	☐	☐
- Dirección	☐	☐
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa?	☐	☐
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando en la empresa?	☐	☐
Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas		

ANEXO VII

MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA

DATOS PERSONALES

Sexo⁵	☐ Hombre	☐ Mujer
Edad⁶	☐ Menos de 45 años	☐ 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijas/os	☐ Sí	☐ No
Otras personas dependientes	☐ Sí	☐ No

DATOS PROFESIONALES

Grupo profesional⁷	☐	☐	☐
Puesto⁸	Directivo ☐		Mando intermedio ☐
	Técnico ☐		Administrativo u/y otros ☐
Antigüedad⁹:	Menos de 2 años ☐	Entre 2 y 5 años ☐	Más de 5 años ☐
¿Tienes personal a cargo?	Sí ☐		No ☐
¿Formas parte de la RLT¹⁰?	Sí ☐		No ☐

Para asegurar la confidencialidad del cuestionario y evitar que al cumplimentar la información de datos personales y profesionales se pueda identificar a la persona que responde, se recomienda eliminar aquellas cuestiones que sean susceptibles de generar dicha identificación. La pregunta sobre el sexo de la persona es obligatoria para poder realizar un análisis de las opiniones con perspectiva de género.

N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/ Nc
1	En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	☐	☐	☐	☐	☐

⁵ Pregunta obligatoria.

⁶ Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

⁷ Modificar en función de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

⁸ Modificar en función de la estructura de la empresa.

⁹ Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

¹⁰ Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras.

N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/ Nc
2	La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.	☐	☐	☐	☐	☐
3	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.	☐	☐	☐	☐	☐
4	La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.	☐	☐	☐	☐	☐
5	La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.	☐	☐	☐	☐	☐
6	A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.	☐	☐	☐	☐	☐
7	El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.	☐	☐	☐	☐	☐
8	La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	☐	☐	☐	☐	☐
10	La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.	☐	☐	☐	☐	☐
11	La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)	☐	☐	☐	☐	☐
12	Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.	☐	☐	☐	☐	☐
13	Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.	☐	☐	☐	☐	☐
14	La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.	☐	☐	☐	☐	☐

Plan de Igualdad

		Sí	No	Ns/ Nc
14	La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.	☐	☐	☐
15	¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa? ¿Por qué?	☐	☐	☐
16	Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a estos ítems.			
	Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:	Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:		
	4.	4.		
	5.	5.		
	6.	6.		
17	Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.			

A continuación, figuran una serie de preguntas para aquellas empresas en las que hay mayoría de mujeres (más del 60%) o de hombres (más del 60%). Si su empresa tiene una distribución paritaria de la plantilla (40%/60%) finalice aquí el cuestionario.

Si no, escoja la opción A si su empresa está feminizada (más del 60% del personal son mujeres) o la B si está masculinizada (más del 60% de su plantilla son hombres).

A. Empresas feminizadas

	Sí	No
¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?		
El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres.	☐	☐
La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social.	☐	☐
Por discriminación hacia los hombres.	☐	☐
Por malas experiencias en contratación con hombres.	☐	☐
Otras:		
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?	☐	☐
Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
- Administrativos	☐	☐
- Técnicos	☐	☐
- Operativos/producción	☐	☐
- Mandos intermedios	☐	☐
- Dirección	☐	☐
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	☐	☐
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	☐	☐
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?	☐	☐
(Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
- Administrativos	☐	☐
- Técnicos	☐	☐
- Operativos/producción	☐	☐
- Mandos intermedios	☐	☐
- Dirección	☐	☐
Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas		

ANEXO VIII

Informe diagnóstico

INFORME DIAGNÓSTICO

Asociación Andaluza de Apoyo a la Infancia

ALDAIMA

METODOLOGÍA

Para la realización del diagnóstico, la Comisión Negociadora de nuestra entidad ha recopilado y analizado datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad. Lo que nos ha permitido detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que actuaremos en el futuro plan de igualdad.

✂ Metodología y herramientas utilizadas

El diagnóstico se ha realizado de acuerdo con los criterios de:

- Instrumentalidad: se realiza con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
- Flexibilidad: el contenido, extensión y forma en que se realice responderá a las necesidades concretas de la entidad identificadas en la negociación.
- Dinamismo: se debe actualizar y adaptar a las necesidades y características de cada entidad.

Su elaboración ha incluido la perspectiva de género, tanto la recogida de la información como el análisis de los resultados.

Se ha realizado previamente la auditoría retributiva conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ya que el resultado de la misma ha formado parte del diagnóstico, así como el contenido del registro retributivo.

Su finalidad, por tanto, ha sido la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la entidad, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

Metodológicamente, el diagnóstico ha consistido en el proceso de recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, al menos en cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, aquellas desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la entidad y, en general, visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la misma. Con este objetivo se han seguido los siguientes pasos:

- Planificación
- Recopilación de información
- Análisis de Información
- Informe de diagnóstico.
- Comunicación

Recogida de información

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que forman parte del diagnóstico están desagregados por sexo y se refieren, al menos, a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El diagnóstico se ha extendido a todos los puestos y centros de trabajo de la entidad. Así como a todos los niveles jerárquicos de la entidad de sus sistemas de clasificación profesional.

La recopilación de información, el análisis de datos y el contenido que, finalmente, se ha trasladado al informe diagnóstico han atendido a los criterios definidos en el desarrollo reglamentario y que se concretan en el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Se han utilizado las siguientes herramientas para la recopilación y análisis de información: (Ver Anexo)

- Información básica de la entidad: ficha de identificación de la entidad

- Información cuantitativa de la plantilla: Herramienta de análisis de la plantilla por sexo
- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional: cuestionarios sobre políticas de gestión de personal.
- Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas: Datos extraídos de Herramienta de análisis de la plantilla por sexo, así como de los Resultados de la auditoría retributiva, apoyados en el Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Condiciones de trabajo, Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, Infrarrepresentación femenina, Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: se analizado en base a diversos indicadores de cuantitativos y cualitativos.
- Opinión de la plantilla y de la dirección: cuestionario para la dirección y el cuestionario para la plantilla.

✖ Periodo de referencia de los datos analizados

En función de la materia analizada se han tomado como referencia entre dos y cinco ejercicios de la entidad.

✖ Fecha de recogida de la información

La fecha de recogida de información ha sido el mes de Agosto de 2023

✖ Fecha de realización del diagnóstico

La fecha de realización del diagnóstico ha sido Septiembre de 2023.

✖ Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración

Personas y órganos que han intervenido:

- La comisión de igualdad ha realizado el diagnóstico, el informe de los resultados y ha identificado las medidas prioritarias a la luz del diagnóstico.
- La propia comisión ha contado con el apoyo de las personas expertas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en las condiciones de trabajo que forman parte de la plantilla de nuestra entidad.
- El conjunto de la plantilla ha participado en la cumplimentación de los cuestionarios que han apoyado la elaboración del diagnóstico de igualdad.

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón social	Asociación Andaluza de Apoyo a la Infancia, Aldaima					
NIF	G-18477836					
Domicilio social	Calle Recogidas 24, Portal B, Escalera B, 2º B. 18002 Granada, Granada					
Forma jurídica	Asociación					
Año de constitución	1998					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Karima El Harchi Biro					
Cargo	Presidenta					
Telf.	679446433					
e-mail	karimaelharchi@aldaima.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Pilar Jiménez González					
Cargo	Coordinadora					
Telf.	676994348					
e-mail	pilarjimenez@aldaima.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Protección Menores					
CNAE	9499					
Descripción de la actividad	Otras actividades asociativas n.c.o.p.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Andaluz, una sede en Granada.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	12	Hombres	1	Total	13
Centros de trabajo	1					
Facturación anual (€)	447.434,46 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	no					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	no					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

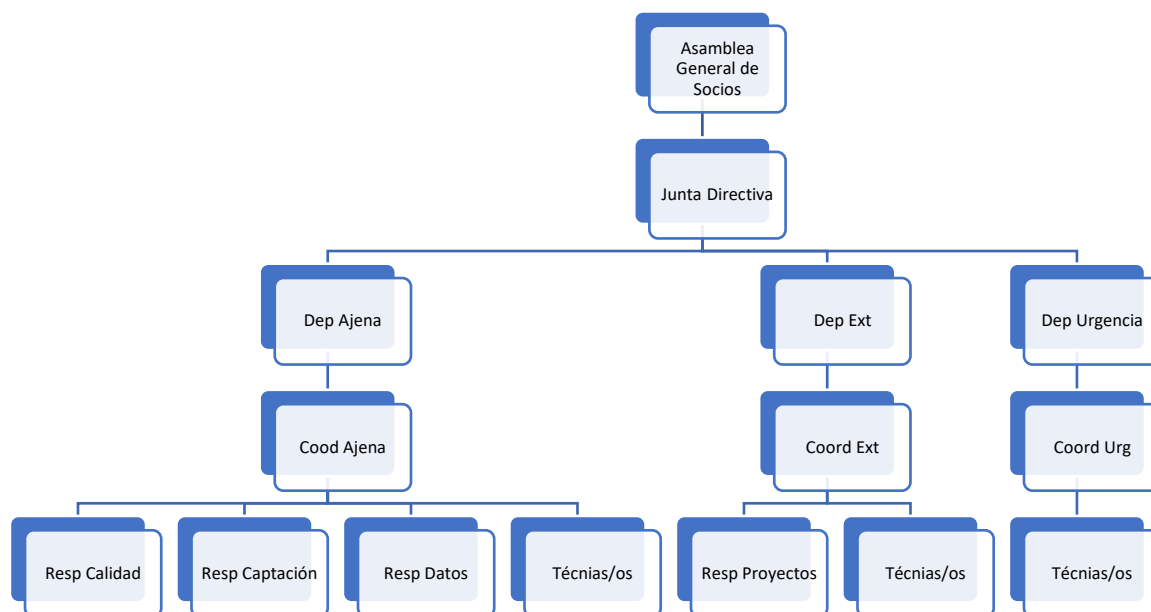
La asociación Aldaima nace en 1998, de la iniciativa de un grupo de profesionales que desarrollaba su labor en el ámbito de la protección infantil en la provincia de Granada. Misión: Aldaima trabaja por los derechos de la infancia, adolescencia y las familias en dificultad social. Visión: Queremos contribuir al bienestar de los niños, niñas y adolescentes (NNA), y promover el reconocimiento de sus derechos; y en particular, su derecho a crecer en una familia que garantice su bienestar físico y emocional, y su pleno desarrollo. Nuestros valores: Compromiso con los derechos de la infancia y defensa del superior interés de NNA.

Apoyamos la integración familiar (la familia es el escenario de seguridad y afecto más idóneo). Modelo de trabajo en red y colaboración con profesionales, instituciones públicas y privadas y la ciudadanía. Formación, innovación y evaluación continua, calidad y transparencia. Acreditados como Institución Colaboradora de Integración Familiar de la Junta de Andalucía (1998); desde 1999 gestionamos el Servicio de Apoyo al Acogimiento Familiar de Menores de la Junta de Andalucía en la provincia de Granada. Desde 2011, desarrollamos el Programa CAMINANDO HACIA ADELANTE, destinado a NNA que han vivido situaciones de dificultad o violencia, en colaboración con Aytº de Granada, Servicio Protección de Menores o FB“la Caixa”. A nivel local, somos una de las 7 entidades del Programa Caixaproinfancia (Distrito Norte). Además, participamos en el Consejo Municipal de la Infancia. A nivel autonómico, pertenecemos a la Plataforma “Crecer en Derechos”. A nivel estatal, somos una de las 48 entidades sociales adscritas al Plan de Acción Social impulsado por la Fundación Educo. Desde 2016 desarrollamos Proyectos a nivel europeo en el marco del Programa ERASMUS+, que se dirigen a: reforzar competencias clave y capacidades transversales (especialmente, aprendizaje de capacidades digitales); compartir experiencias de buenas prácticas en el ámbito socioeducativo.

A nivel de toma de decisión como Asociación nuestra entidad se encuentra gobernada por la Junta Directiva como órgano rector. A nivel organizativo nuestra entidad cuenta con tres departamentos, de los que dependen las personas técnicas de nuestra entidad y que se encuentran encabezados por una persona coordinadora cada uno de ellos.

Nuestra entidad cuenta con un único centro de trabajo sito en Granada capital, aunque a nivel de ámbito de actuación tenemos presencia en toda la provincia de Granada y en otras provincias de Andalucía a nivel de participaciones en entidades de segundo nivel (UTE´s).

ORGANIGRAMA



ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la entidad e identificación de aspectos como:

- 📍 Número de personas por sexo que conforman la plantilla en ese momento y cómo se distribuyen en la entidad, observando el grado de feminización o masculinización de la entidad.
- 📍 Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.
- 📍 Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal)
- 📍 Nivel de formación por sexo.
- 📍 Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.

RESULTADO DEL ANÁLISIS:

- Número total de personas que conforman la plantilla, y la proporción de mujeres y hombres.

Se considera **entidad feminizada** en la que las trabajadoras son más del 60%.

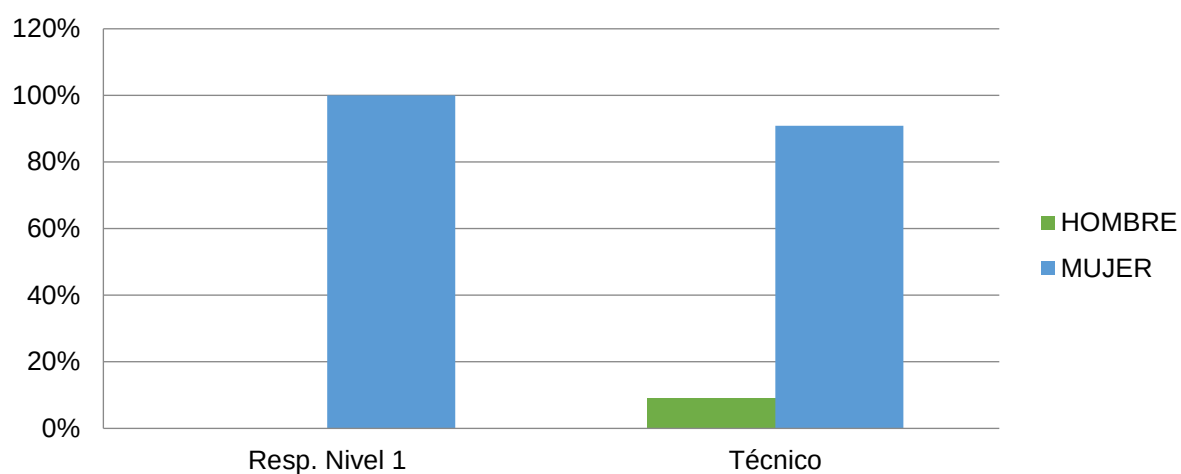


- Distribución de la plantilla por puestos.

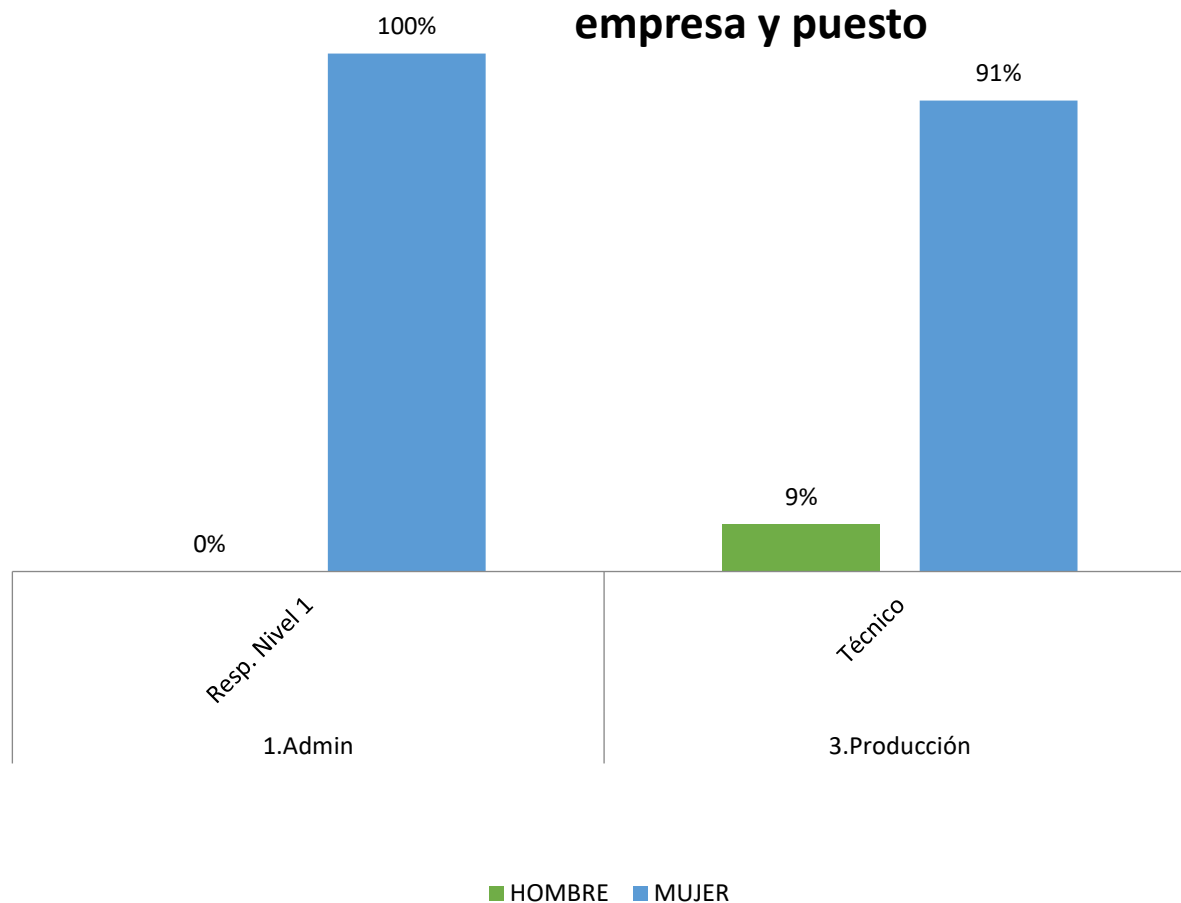
Los datos obtenidos permiten valorar cómo influyen los estereotipos de género

al asignar funciones (segregación horizontal) o cómo se reparten los cargos de responsabilidad entre mujeres y hombres en la entidad (segregación vertical). **No se detecta segregación horizontal ni vertical.**

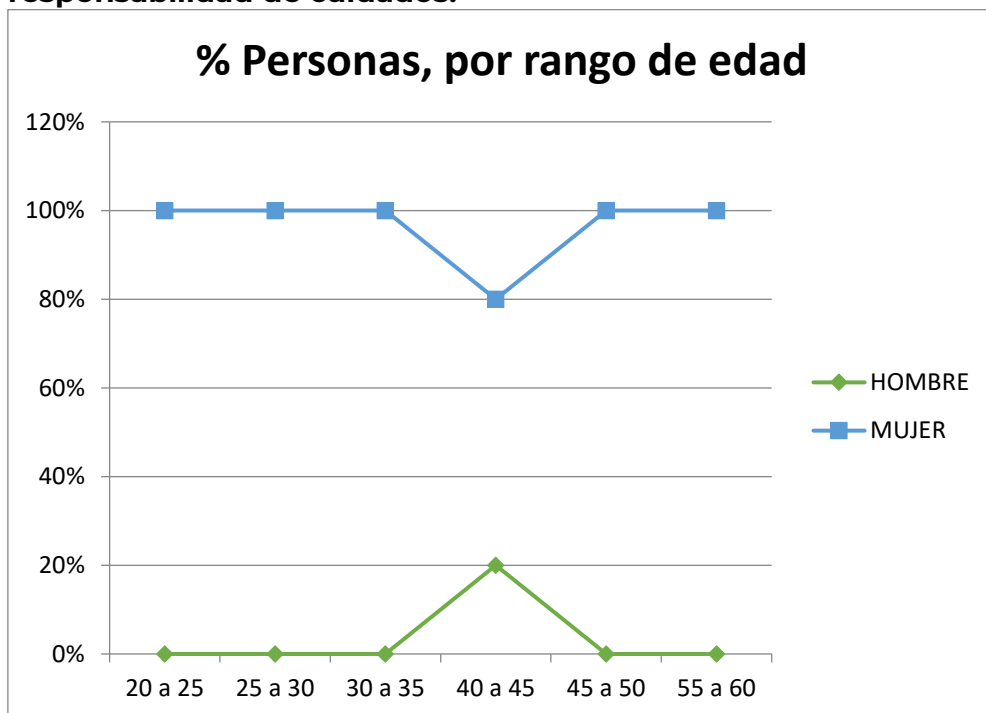
Porcentaje de hombres y mujeres por puesto



Porcentaje de hombres y mujeres por Área-empresa y puesto



- Analizar la estadística resultante de la edad de las personas que integran la plantilla.
Estos datos informan sobre la edad media de la plantilla, sobre si existen franjas de edad en las que se concentra mayor número de mujeres o de hombres y si esta concentración puede estar relacionada con etapas de la vida en que las responsabilidades de cuidado son mayores. También permitirá valorar si las medidas de conciliación que se aplican tienen en cuenta la edad y las necesidades de las personas trabajadoras en sus diferentes etapas de la vida. **La concentración de mujeres no refleja cambios significativos por franja de edad, relacionados con etapas de responsabilidad de cuidados.**



- Distribución de la plantilla por puesto y antigüedad.
Observar la antigüedad de mujeres y hombres en la entidad, cruzándola con el nº de hijas/os, permitirá valorar el grado de estabilidad y si las políticas de conciliación facilitan o no la permanencia de las mujeres en la entidad. **Mujeres y Hombres presentan un grado similar de estabilidad.**

Personas por puesto y Antigüedad, según sexo			
	HOMBRE	MUJER	Total general
Resp. Nivel 1		3	3
más de 15		1	1
5 a 10 años		2	2
Técnico	1	10	11
5 a 10 años		7	7
0 a 1 años		2	2
3 a 5 años	1	1	2
Total general	1	13	14

- Distribución de la plantilla por nivel de estudios y puesto.
Permitirá comprobar si existen diferencias entre mujeres y hombres, si existe desequilibrio entre el nivel formativo y las exigencias de cada puesto de trabajo y si, dicho desequilibrio, afecta de manera diferente a mujeres y hombres, qué porcentaje de la plantilla no tiene cualificación y si son en mayor medida de un sexo u otro. **No existen diferencias significativas entre mujeres y hombres, no se observa desequilibrio entre el nivel formativo y la exigencias del puesto. La totalidad de la plantilla tiene formación.**

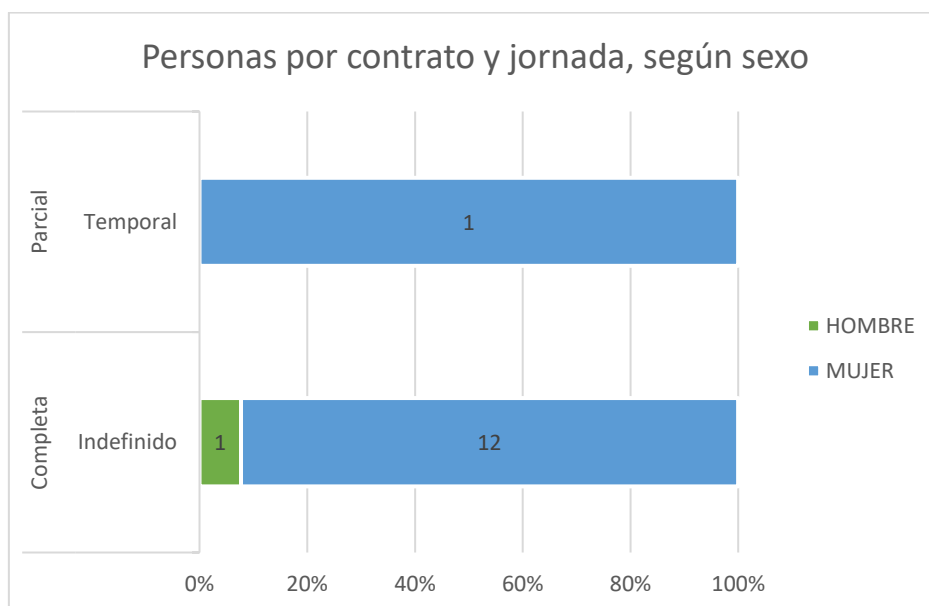
Personas por puesto y nivel de estudios			
	HOMBRE	MUJER	Total general
Resp. Nivel 1		3	3
Licenciatura		3	3
Técnico	1	10	11
Licenciatura		3	3
Diplomatura	1	6	7
Bachillerato		1	1
Total general	1	13	14

- Distribución de la plantilla por puesto y responsabilidades familiares.

Observar si existen puestos en los cuales existen diferencias asociadas al hecho de tener responsabilidades familiares. Identificar los efectos que la situación personal y familiar de la plantilla puede tener en la presencia de mujeres y hombres en la entidad. **No se detectan diferencias asociadas a tener responsabilidades familiares asociadas a los puestos de trabajo.**

Personas por Puesto, según Nº de hijos/as			
	HOMBRE	MUJER	Total general
Resp. Nivel 1		3	3
2		1	1
1		2	2
Técnico	1	10	11
1		2	2
0	1	8	9
Total general	1	13	14

- Distribución de la plantilla atendiendo a las condiciones laborales. Analizar la estabilidad laboral de mujeres y hombres. Se identificarán los distintos tipos de contratos y quiénes disfrutaban de ellos en mayor medida (mujeres u hombres). **No se detectan diferencias entre mujeres y hombres a nivel de estabilidad laboral o tipología de contrato.**



- Observar el horario y tipo de jornada. Se identificarán los distintos tipos de horario (continuo o partido) así como el establecimiento de turnos de trabajo y quiénes disfrutaban de ellos en mayor medida (mujeres u hombres). Asimismo, se identificarán los distintos tipos de jornada (completa o parcial). **No se detectan diferencias entre mujeres y hombre en función de los distintos tipos de horario, o de establecimiento de turnos de trabajo, ni vinculadas al número de hijos, área o puesto de la entidad.**

Personas por horario y turnos		
	HOMBRE	MUJER
Continuo		1
no		1
partido	1	9
no	1	9

- Comprobar la igualdad retributiva por sexo, por área, agrupación y puesto.

Comprobar los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo, y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. **Las estructura de salarios refleja una diferencia salarial en el total de plantilla del 6% en favor de las mujeres.**

Análisis de Salario por Área, Agrupación y Puesto

Etiquetas de fila	nº trabaj.		Promedio de TOT. Compl		Promedio de TOTAL Salario		Promedio de 5.Extrasalarial		Promedio de TOTAL Retrib	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
1.Admin		3		248		1.683		0		1.683
GRUPO 1		3		248		1.683		0		1.683
Resp. Nivel 1		3		248		1.683		0		1.683
3.Producción	1	10	224	298	1.540	1.610	0	0	1.540	1.610
GRUPO 1		3		411		1.847		0		1.847
Técnico		3		411		1.847		0		1.847
GRUPO2	1	6	224	234	1.540	1.551	0	0	1.540	1.551
Técnico	1	6	224	234	1.540	1.551	0	0	1.540	1.551
GRUPO3		1		345		1.257		0		1.257
Técnico		1		345		1.257		0		1.257
Total general	1	13	224	287	1.540	1.627	0	0	1.540	1.627

% mujeres	diferencia de salario
100%	
100%	
100%	
91%	-5%
100%	
100%	
86%	-1%
86%	-1%
100%	
100%	
93%	-6%

REGISTRO RETRIBUTIVO - Promedios

Razón Social: Asociación Andaluza de Apoyo a la Inf

NIF: G-18477836

ERiodo DE REFERENCIA fecha inicio 01-08-22
fecha fin 01-08-23

Etiquetas de fila nº trabaj.		Promedio de 1.a.Fijo personal - base	Promedio de 1.b.Fijo personal - Comp	Promedio de 2.Fijo de puesto	Promedio de 3.Variable de puesto	Promedio de 4.Bonus	Promedio de TOT. Compl	Promedio de TOTAL Salario	Promedio de 5.Extrasalar ial	Promedio de TOTAL Retrib
▼										
HOMBRE	1	1.317	224	0	0	0	224	1.540	0	1.540
MUJER	13	1.340	287	0	0	0	287	1.627	0	1.627

diferencia de salario
-6%

Etiquetas de fila nº trabaj.		Promedio de 1.a.Fijo personal - base	Promedio de 1.b.Fijo personal - Comp	Promedio de 2.Fijo de puesto	Promedio de 3.Variable de puesto	Promedio de 4.Bonus	Promedio de TOT. Compl	Promedio de TOTAL Salario	Promedio de 5.Extrasalar ial	Promedio de TOTAL Retrib
▼										
☰ GRUPO 1										
MUJER	6	1.435	329	0	0	0	329	1.765	0	1.765
☰ GRUPO 2										
HOMBRE	1	1.317	224	0	0	0	224	1.540	0	1.540
MUJER	6	1.317	234	0	0	0	234	1.551	0	1.551
☰ GRUPO 3										
MUJER	1	912	345	0	0	0	345	1.257	0	1.257

diferencia de salario

-1%

REGISTRO RETRIBUTIVO - Medianas

Razón Social 0

NIF: 0

PERIODO DE REFERENCIA fecha inicio 01-01-19
fecha fin 31-12-19

	nº trabaj.	1.a.Fijo personal - base	1.b.Fijo personal - Comp	2.Fijo de puesto	3.Variable de puesto	4.Bonus	TOT. Compl	TOTAL Salario	5.Extrasalarial	TOTAL Retrib
HOMBRE	1	1.317	224	0	0	0	224	1.540	0	1.540
MUJER	13	1.317	248	0	0	0	248	1.556	0	1.556

diferencia de salario
-1%

Etiquetas de fila	nº trabaj.	1.a.Fijo personal - base	1.b.Fijo personal - Comp	2.Fijo de puesto	3.Variable de puesto	4.Bonus	TOT. Compl	TOTAL Salario	5.Extrasalarial	TOTAL Retrib
GRUPO 1										
MUJER	6	1.683	248	0	0	0	248	1.683	0	1.683
GRUPO2			#¡NUM!	#¡NUM!	#¡NUM!	#¡NUM!		#¡NUM!	0	#¡NUM!
HOMBRE	1									
MUJER	6		#¡NUM!	#¡NUM!	#¡NUM!	#¡NUM!		#¡NUM!	#¡NUM!	#¡NUM!
GRUPO3			#¡NUM!	#¡NUM!	#¡NUM!	#¡NUM!		#¡NUM!	#¡NUM!	#¡NUM!
MUJER	1									

diferencia de salario

REGISTRO RETRIBUTIVO SIMPLIFICADO - Pro

Razón Social: Asociación Andaluza de Apoyo a la Inf NIF: G-18477836

PERIODO DE REFERENCIA fecha inicio 01-08-22
fecha fin 01-08-23

Etiquetas de fila nº trabaj.		Promedio de TOTAL Salario	Promedio de 5.Extrasalarial	Promedio de TOTAL Retrib
HOMBRE	1	1.540	0	1.540
MUJER	13	1.627	0	1.627

diferencia de salario
-6%

← AT
← AT

Etiquetas de fila nº trabaj.		Promedio de TOTAL Salario	Promedio de 5.Extrasalarial	Promedio de TOTAL Retrib
GRUPO 1				
MUJER	6	1.765	0	1.765
GRUPO2				
HOMBRE	1	1.540	0	1.540
MUJER	6	1.551	0	1.551
GRUPO3				
MUJER	1	1.257	0	1.257

diferencia de salario

-1%

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Se incluirá información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la entidad.

Para recopilar la información relativa a esta materia se propone utilizar el **Modelo de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal** que se adjunta en el Anexo.

La opinión de la plantilla y de la dirección se han recopilado a través **de cuestionario para la dirección y el cuestionario para la plantilla** (anexos).

RESULTADO DEL ANÁLISIS:

Procesos de selección y contratación

La entidad realiza la selección y contratación de acuerdo a Criterios establecidos por cada departamento. **No existe departamento de RRHH. En igualdad de condiciones de idoneidad no se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.**

Las personas encargadas de realizar la selección son el Personal Directivo y los Responsables de los departamentos. Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.

Los procesos de selección se realizan en base a pruebas objetivas no existiendo diferencias entre mujeres y hombres.

La entidad es feminizada y se encuentra en un sector laboral de cuidados, también feminizado.

Los canales de comunicación están bien definidos y la entidad se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado. Se utilizan imágenes y lenguaje no sexista.

La entidad ya cuenta con medidas destinadas a asegurar la objetividad de los procesos de selección y en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Formación

Se garantiza el acceso igualitario a programas formativos. Las actividades formativas tienen lugar dentro o fuera de la jornada de trabajo no afectando de manera desigual a mujeres y hombres.

No existen diferencias en los contenidos formativos y en los objetivos que persigue dicha formación cuando asisten más mujeres o más hombres.

El número de horas de las acciones formativas se distribuyen por igual entre mujeres y hombres y entre los diferentes puestos de trabajo.

No existen acciones formativas vinculadas con la promoción y desarrollo profesional.

Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en las convocatorias de formación permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.

La entidad ha desarrollado medidas de formación destinadas a incorporar la igualdad en el conjunto de sus procesos.

◆ **Promoción profesional**

No existen diferencias por sexo en el acceso a puestos de responsabilidad.

Ni la descripción del puesto de trabajo, ni los requisitos de acceso, incluyen elementos que puedan incidir de manera desigual sobre las y los trabajadores, tales como movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar, información sobre su difusión y publicidad.

No se detecta que las necesidades de conciliación afectan en el acceso a puestos de responsabilidad.

En la promoción incide la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad de la persona trabajadora, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir.

Perfil de las personas que intervienen en los procesos de promoción y gestión y retención del talento incluye formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

El análisis de la opinión de la plantilla refleja desconocimiento de los procesos de promoción interna.

La entidad ya cuenta con medidas para garantizar la promoción sin discriminación por razón de sexo.

Condiciones de trabajo.

No se detectan diferencias entre mujeres y hombres en relación a la Jornada de trabajo, Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias, Régimen de trabajo a turnos, Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos, o el Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.

El entidad cuenta con Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

De detectan deficiencias relacionadas con la Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión.

No se detectan diferencias entre mujeres y hombres en los tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

♦ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

Las medidas implantadas por la entidad para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos se limitan a las exigencias normativas y laborales.

El análisis de la opinión de la plantilla refleja desconocimiento de la medidas disponibles de conciliación y discrepancia en relación al favorecimiento de las mismas por la entidad.

♦ **Retribuciones**

No existen diferencias salariales entre ambos sexos. Las diferencias no están asociadas a ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por mujeres o por hombres.

Se accede a la política de incentivos y pluses a través de criterios objetivos (valoración del desempeño) no interviniendo otros de carácter subjetivo.

El reconocimiento de beneficios sociales está dirigido a toda la plantilla o solo corresponde a una parte y con qué criterios se reconocen.

Se paga, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución (satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial).

La determinación de los grupos profesionales se ajusta a las previsiones del convenio o convenios colectivos de aplicación.

La naturaleza de las funciones o las tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad son equivalentes (trabajo de igual valor).

La entidad se encuentra sujeta a convenio colectivo sectorial.

♦ **Infrarrepresentación femenina**

No se detectan diferencias entre la participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico. No se detectan discrepancias en la correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.

No existe representación legal de trabajadores. La participación de mujeres y hombres en la comisión de seguimiento de igualdad es paritaria.

♦ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y si son conocidos por la plantilla y accesibles para esta.

La entidad cuenta con un **Protocolo de Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual por razón de sexo**. Elaborado conforme a normativa y registrado en REGCON. Ver anexo.

♦ Otras materias de análisis: Inclusión de las personas usuarias de la entidad en el conjunto de medias de igualdad.

La empresa dispone de medidas para la igualdad y conciliación que contemplan a las personas usuarias de la misma. Entre las que destacan el horario de atención, en horario partido de lunes a viernes mañana y tarde y sábados hasta el medio día, así como la disposición de una bolsa de personas voluntarias que prestan servicios de cuidado de menores durante la realización de actividades.

Las medidas para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres de la entidad se refieren exclusivamente a al personal de la entidad.

Otras materias de análisis: Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

Los canales de comunicación de la entidad, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas.

Respecto a la comunicación interna, se ha contemplado la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tablones de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos, etc., y se han analizado los canales utilizados..

Se ha revisado si en las imágenes de la entidad (web, logo, fotografías, infografías...) hay equilibrio entre la representación de mujeres y hombres. Asimismo, tanto en el lenguaje como en las imágenes, se ha revisado si se profundiza en estereotipos de género.

Aunque los canales de comunicación, el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas, no se ha incorporado la modificación del término “trabajador” por “persona trabajadora” a raíz de la actualización del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de Marzo.

CONCLUSIONES

En el apartado de conclusiones se recogerán como resumen final:

- Principales Conclusiones y dificultades detectadas:
 - Se considera entidad feminizada en la que las trabajadoras son más del 60%.
 - No se detecta segregación horizontal ni vertical.
 - La concentración de mujeres no refleja cambios significativos por franja de edad, relacionados con etapas de responsabilidad de cuidados.
 - Mujeres y Hombres presentan un grado similar de estabilidad.
 - No existen diferencias significativas entre mujeres y hombres, no se observa desequilibrio entre el nivel formativo y la exigencias del puesto. La totalidad de la plantilla tiene formación.
 - No se detectan diferencias asociadas a tener responsabilidades familiares asociadas a los puestos de trabajo.
 - No se detectan diferencias entre mujeres y hombres a nivel de estabilidad laboral o tipología de contrato.
 - No se detectan diferencias entre mujeres y hombre en unción de los distintos tipos de horario, o de establecimiento de turnos de trabajo, ni vinculadas al número de hijos, área o puesto de la entidad.
 - Las estructura de salarios refleja una diferencia salarial en el total de plantilla del 6% en favor de las mujeres.
 - La entidad ya cuenta con medidas destinadas a asegurar la objetividad de los procesos de selección y en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres
 - La entidad ha desarrollado medidas de formación destinadas a incorporar la igualdad en el conjunto de sus procesos.
 - No existen acciones formativas vinculadas con la promoción y desarrollo profesional.
 - El análisis de la opinión de la plantilla refleja desconocimiento de los procesos de promoción interna.

- De detectan deficiencias relacionadas con la Intimididad en relación con el entorno digital y la desconexión.
- Las medidas implantadas por la entidad para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos se limitan a las exigencias normativas y laborales.
- El análisis de la opinión de la plantilla refleja desconocimiento de la medidas disponibles de conciliación y discrepancia en relación al favorecimiento de las mismas por la entidad.
- No existe representación legal de trabajadores
- La entidad cuenta con un Protocolo de Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual por razón de sexo. Elaborado conforme a normativa y registrado en REGCON.
- Las medidas para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres de la entidad se refieren exclusivamente a al personal de la entidad.
- Aunque los canales de comunicación, el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas, no se ha incorporado la modificación del término “trabajador” por “persona trabajadora” a raíz de la actualización del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de Marzo.

Ámbitos prioritarios de actuación.

A tenor del análisis realizado se consideran ámbitos prioritarios de actuación los siguientes:

- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Inclusión de las personas usuarias de la entidad en el conjunto de medias de igualdad.
- Actualización a nivel de comunicación de las modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de Marzo.

Objetivos generales.

Definir la política de la entidad sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

Propuestas de actuación.

- Determinación de áreas de actuación
- Definición de medidas
- Establecimiento del Ámbito de aplicación y periodo de vigencia
- Establecimiento del Sistema de seguimiento
- Establecimiento del Sistema de evaluación y revisión
- Redacción y Aprobación del Plan

ANEXO IX

Modelo de Ficha de seguimiento

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		☐
	Falta de recursos materiales		☐
	Falta de tiempo		☐
	Falta de participación		☐
	Descoordinación con otros departamentos		☐
	Desconocimiento del desarrollo		☐
	Otros motivos (especificar)		☐
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			

Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

Modelo de cuestionario para el seguimiento

- ? ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen?
¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ? ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ? ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ? ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado?
¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ? ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación?
¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ? ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- ? Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ? ¿Se ha cumplido el calendario?
- ? ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan?
¿Cuáles?
- ? En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?

En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

Modelo de informe de seguimiento

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE [RAZÓN SOCIAL]

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

- 📄 Razón social.
- 📄 Fecha del informe.
- 📄 Periodo de análisis.
- 📄 Órgano/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

- 📄 Fichas de seguimiento de medidas.
- 📄 Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

3. Información sobre el proceso de implantación

- 📄 Adecuación de los recursos asignados.
- 📄 Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- 📄 Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

- 📄 Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- 📄 Cambios en la gestión y clima empresarial.
- 📄 Corrección de desigualdades.

5. Conclusiones y propuestas

- 📄 Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- 📄 Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

ANEXO XII

Modelo de cuestionario de evaluación para la comisión

DATOS

Sexo	☐ Hombre	☐ Mujer
¿Formas parte de la RLT?	Sí ☐	No ☐

¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido?

0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la empresa?

¿Se han percibido cambios de actitudes en relación a la igualdad entre las personas de la empresa y su cultura?

¿Qué dificultades se han encontrado en relación al proceso de implementación del Plan de igualdad?

En el caso de que haya habido dificultades: ¿Cómo han sido subsanadas esas dificultades?

¿Se han percibido resistencias en la aplicación del Plan? Señalar cuáles:

¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Señalar cuáles:

¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Señalar cuáles y qué modificación se ha efectuado

¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? Señalar cuáles:

¿Ha habido participación y apoyo del personal hacia el Plan de igualdad? Del 1 al 10

¿Ha habido participación y apoyo de la dirección hacia el Plan? Del 1 al 10

¿Los recursos económicos asignados han sido suficientes?

¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado?

¿La Comisión se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan?

Señalar las barreras que se han encontrado el Plan y propuesta de mejora

ANEXO XII

EVALUACIÓN. Modelo de cuestionario para la dirección

Puesto/Cargo:			
Antigüedad³:	Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
Sexo¹¹	☐ Hombre		☐ Mujer
Edad¹²	☐ Menos de 45 años		☐ 45 años o más

DATOS

	Sí	No
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?	☐	☐
¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura de la empresa?	☐	☐
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?	☐	☐
¿Crees que las decisiones que se toman en la empresa son analizadas para conocer el impacto de género que producen?	☐	☐
El Plan de Igualdad ¿ha influido de alguna manera en las decisiones empresariales? Positivamente: Indicar cuáles Negativamente: Indicar cuáles	☐ ☐	☐ ☐
¿Ha habido dificultades en el proceso que han hecho que algunas acciones no se pudieran implementar en tu área de responsabilidad? ¿Cuáles?	☐	☐
¿Consideras que ha aportado valor a la empresa o a tu área de responsabilidad?	☐	☐
¿Ha cambiado la estructura de la dirección en relación al número de mujeres y hombres?	☐	☐
¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre la clientela, las empresas proveedoras)?	☐	☐
¿Crees que ha servido para:		
▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)?	☐	☐

¹¹ Pregunta obligatoria.

¹² Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

	Sí	No
▪ mejorar las políticas de conciliación en la empresa?	☐	☐
▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?	☐	☐
▪ aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones?	☐	☐
▪ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	☐	☐
▪ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	☐	☐
▪ equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres?	☐	☐
▪ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	☐	☐
▪ que mujeres y hombres tengan efectivamente las mismas oportunidades?	☐	☐
▪ otras? Indicar cuáles	☐	☐
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		
¿Qué acciones consideras que se necesitarían mejorar?		

ANEXO XIII

EVALUACIÓN. Modelo de cuestionario para la plantilla

DATOS PERSONALES

Sexo¹³	☐ Hombre	☐ Mujer
Edad¹⁴	☐ Menos de 45 años	☐ 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijos/as	☐ Sí	☐ No
Otras personas dependientes	☐ Sí	☐ No

DATOS PROFESIONALES

Grupo profesional¹⁵	☐	☐	☐
Puesto¹⁶	Mando intermedio ☐	Técnico ☐	Administrativo u/y otros ☐
Antigüedad¹⁷:	Menos de 2 años ☐	Entre 2 y 5 años ☐	Más de 5 años ☐
¿Tienes personal a cargo?	Sí ☐		No ☐
¿Formas parte de la RLT?¹⁸	Sí ☐		No ☐

	Sí	No
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?	☐	☐
¿Crees que ha servido para:		
▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)?	☐	☐
▪ mejorar políticas de conciliación en la empresa?	☐	☐
▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?	☐	☐

¹³ Pregunta obligatoria.

¹⁴ Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

¹⁵ Modificar en función de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

¹⁶ Modificar en función de la estructura de la empresa.

¹⁷ Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

¹⁸ Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras.

■ aumentar presencia y participación de mujeres en toma de decisiones importantes?	☐	☐
■ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	☐	☐
■ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	☐	☐
■ equilibrar la plantilla en relación a número de mujeres y hombres?	☐	☐
■ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	☐	☐
■ tener las mismas oportunidades hombres y mujeres?	☐	☐
■ otras?		
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?	☐	☐
¿Consideras que has sido suficientemente informado/a sobre el proceso?	☐	☐
Si tuvieras alguna duda o consulta sobre temas de igualdad ¿sabrías dónde dirigirte para resolverla?	☐	☐
¿Has recibido formación sobre igualdad?	☐	☐
¿Crees que se ha implicado a toda la empresa en el plan de igualdad?	☐	☐
¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente?	☐	☐
Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción con el Plan de Igualdad		
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		

EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL [RAZÓN SOCIAL]

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

-  Razón social.
-  Fecha del informe.
-  Periodo de análisis.
-  Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Nivel de obtención de resultados esperados	☐	☐	☐
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	☐	☐	☐
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	☐	☐	☐
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad	☐	☐	☐

-  Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
-  Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
-  Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
-  Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	☐	☐	☐
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	☐	☐	☐
El presupuesto previsto ha sido	☐	☐	☐
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	☐	☐	☐

-  Adecuación de los recursos asignados.
-  Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
-  Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	☐	☐	☐
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	☐	☐	☐
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	☐	☐	☐
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	☐	☐	☐
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	☐	☐	☐
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	☐	☐	☐

-  Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

5. Conclusiones y propuestas

-  Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
-  Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.