DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Asociación Barró

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Con la Colaboración de:

Concilia2

1. DIAGNÓSTICO

3.1 OBJETIVO

El objetivo del diagnóstico es obtener información suficiente y pertinente sobre el personal que compone la plantilla de la asociación Barró, la cual permite detectar las principales deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de definir los objetivos generales y metas del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la asociación.

3.2 METODOLOGÍA

La realización del Diagnóstico en relación a la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la asociación Barró ha combinado varios tipos distintos de fuentes metodológicas: entrevistas al personal de RRHH y equipo de proyectos, 20 entrevistas a trabajadores y trabajadoras de los distintos proyectos.

PERFIL DEL ENTREVISTADO/A:

Las personas entrevistadas (con una participación media de la plantilla) son hombres y mujeres, de edades comprendidas principalmente entre los 25 y los 34 años, mayoritariamente con estudios correspondientes a Diplomaturas/Licenciaturas o Máster, con encuestas recogidas de todos los niveles jerárquicos (sobre todo resto de plantilla), y las personas cuentan con personas a cargo, concretamente menores de 3 años y menores de entre 3 y 16 años.

Se ha recogido la información recopilada a través de nóminas, datos estadísticos de plantilla, etc. Además, se han mantenido reuniones con la gerencia de la asociación y con el personal representado en el Comité de Igualdad y se han estudiado materiales como planes de formación, objetivos de calidad y materiales publicados por la entidad en la página web, entre otros.

Esta combinación de herramientas metodológicas de carácter cuantitativo y cualitativo nos permite abarcar distintas visiones de la realidad.

Es preciso tener en cuenta que se ha realizado el análisis con fecha de Enero de 2018.

Asimismo, hay que tener en cuenta que la plantilla de la asociación se rige por el **I Convenio Colectivo (En adelante CC) de intervención social de la comunidad de Madrid (Este convenio está en proceso de renovación)**

DATOS GENERALES

Denominación social:	Asociación Barró
Forma jurídica:	Asociación
Dirección:	Cleopatra (esq Av. De Buenos Aires,76) 28018 Madrid
Teléfono:	917 78 74 32
E-mail:	asociacionbarro@asociaciones.org
Página web:	http://www.asociacionbarro.org.es/

CULTURA DE LA ASOCIACIÓN

El **objetivo general** de Barró es crear un espacio socioeducativo para población en situación o riesgo de vulnerabilidad, marginación o exclusión social, con el fin de facilitarles herramientas que les permitan salir de esa situación de desventaja social y relacionarse con su entorno.

Los **valores de la asociación** se centran en ser una entidad con solidaridad activa, con equidad social que apuesta por los DDHH y de la infancia, que muestra implicación apostando por la interculturalidad mediante la participación, reciprocidad, la educación integral y aplicando en todo momento un espíritu crítico en todas sus acciones, desde la transparencia y calidad, el trabajo profesional, en equipo y en red, con la voluntad de implementar el desarrollo comunitario y social.

La **visión de esta entidad** es llegar a ser una entidad consolidada y reconocida, con una fuerte base social y estabilidad económica; que impulsa la inclusión activa en la sociedad donde las personas estén en igualdad de oportunidades, mediante un trabajo socioeducativo y multidisciplinar que apuesta por la interculturalidad, la excelencia, el trabajo en red, etc.

En **materia de Igualdad,** la promoción de la igualdad de Oportunidades forma parte de los fines estatutarios y de la misión y valores de la organización, llegan a más 2.100 personas con sus políticas de sensibilización, promoción de la igualdad y de prevención de la violencia de género. El 84% del equipo técnico que cuenta con formación y experiencia en la aplicación de la perspectiva de género en la intervención en las tareas de la asociación. Se realiza periódicamente formación en género. La política institucional de la Asociación requiere que el lenguaje utilizado sea no sexista, tanto en los documentos escritos y en el nombramiento de las profesiones, como en el uso cotidiano. Al mismo tiempo, fomenta una imagen con valores de igualdad, pluralidad de roles y corresponsabilidad.

Es importante destacar que la Asociación Barró es una Asociación que suele realizar colaboraciones continuamente con organismos muy importantes de la comunidad de

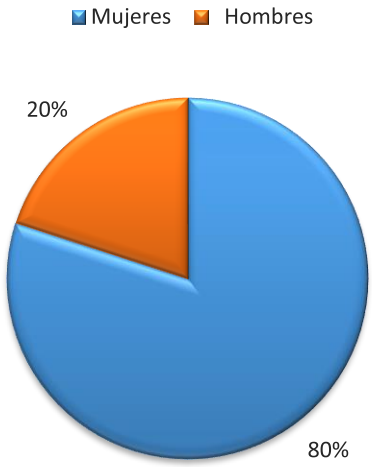
Madrid, como la Dirección de Servicios Sociales e Integración Social, Dirección General de la Familia y el menor, Dirección General de la Mujer, etcétera.

A. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

❖ ACCESO AL EMPLEO. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Con datos recogidos del mes de enero de 2018 el **total de plantilla** de la asociación Barró, es de 32 mujeres (80%) y 8 hombres (20%).

Gráfica 1: Distribución de la plantilla de la asociación por sexo.

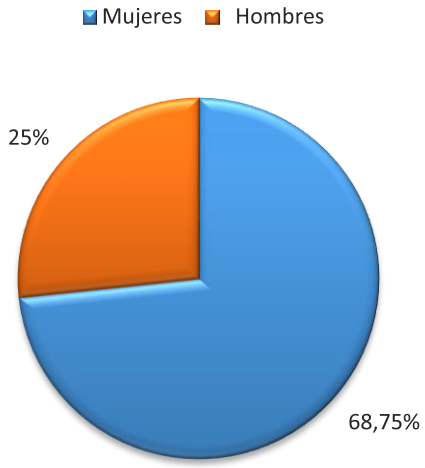


Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. de personal

El desequilibrio que existe en el número de mujeres y hombres que se observa en la plantilla de la entidad, se justifica fundamentalmente en la feminización de la actividad y el sector de fundaciones y asociaciones en el que se desarrolla Barró, donde generalmente la plantilla de este tipo de entidades suele contar con mayor presencia femenina que masculina.

Hay un 60% **plantilla total que cuenta con contrato fijo** a enero de 2018 en la asociación. Desagregando esta Gráfica por sexo, se comprueba que el 68,75% del total de mujeres tiene este tipo de contratación. Del total de hombres contratados, el 25% cuenta con contratación fija.

Gráfica 2: Distribución de mujeres y hombres con contratos fijos sobre el total de plantilla.

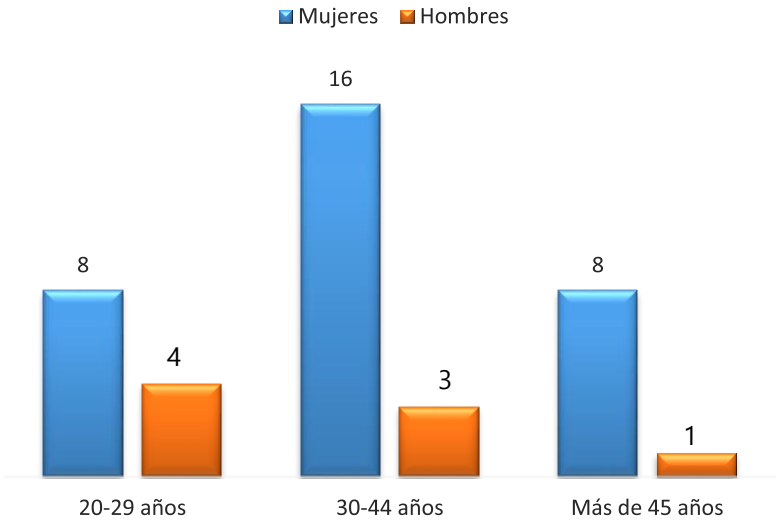


Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. de personal

La diferencia observable en los porcentajes de contratación fija sobre el total de la plantilla entre hombres y mujeres, se debe sobre todo a que en la entidad el número de trabajadoras es cuatro veces superior al de los trabajadores, como aparece demostrado en la Gráfica 1. A pesar de ello, en la asociación Barró la tipología contractual que predomina es la indefinida con un 60% de contratos (como se ha mencionado anteriormente), sobre todo en las mujeres (del total de mujeres, un 68,75% son indefinidas), sin embargo no para los hombres, que del total de ellos, el 25% tiene contratación indefinida a diferencia del 75% restante que cuenta con contratación temporal.

En relación a la **distribución de mujeres y hombres según la edad**, ésta se encuentra repartida de forma más o menos similar en hombres y mujeres, atendiendo a sus totales respectivos (algo más equitativo en el caso de las mujeres), en los diferentes rangos de edad estudiados, que abarcan desde los 20 hasta los 29 años, desde los 30 hasta los 45 años y edades superiores a los 45 años.

Gráfica 3: Distribución de mujeres y hombres según la edad.

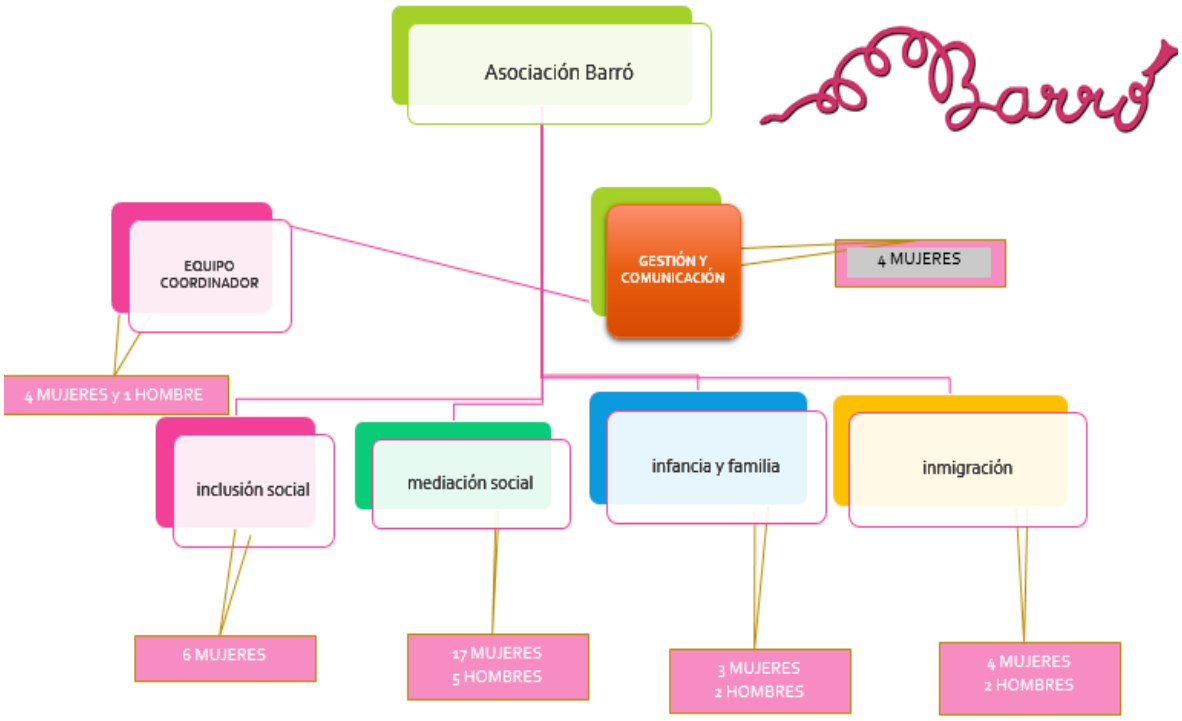


Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. de personal

La mayoría de la plantilla, con un 47,5% de representación, tiene una edad situada entre los 30 y los 44 años. Los hombres se encuentran de forma mayoritaria en el rango de edad de personas de entre 20 y 29 años (50%). Las mujeres en cambio, tienen una edad comprendida entre los 30 y los 44 años (50%) .

Para poner de manifiesto la situación organizativa de la asociación Barró, se presenta a continuación, un **organigrama** que incluye a todo el personal en su conjunto (hombres y mujeres), distribuyéndola por **departamentos y por nivel jerárquico.**

Figura 1. Organigrama de la plantilla Barró



Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. de personal

Partiendo de la base de que algunas personas que aparecen en este organigrama tienen responsabilidades en distintos departamentos y se han incluido en todos ellos, se puede ver como la gerencia está encomendada únicamente por mujeres. Siguiendo la escala jerárquica, los mandos intermedios (Equipo coordinador y unidad de gestión y comunicación) también la dirigen principalmente mujeres. Podemos concluir primeramente, por tanto, que tanto en gerencia como en los mandos intermedios existe un desequilibrio en la composición de estos órganos, que provoca que haya un sexo menos representado en este caso masculino, por lo que conviene tratar de equilibrar la composición.

El resto de la plantilla, se divide en los siguientes departamentos:

- Inclusión social
- Mediación social
- Infancia y familia
- Inmigración

El esquema organizativo refleja una segregación horizontal existente, debido a que la presencia de mujeres se concentra principalmente de forma mayoritaria en todos los puestos de trabajo. Esta segregación no se corresponde a actuaciones estratégicas de organización, selección o contratación sexistas ya que, desde el departamento de personal, se trata de contratar al personal de nuevo ingreso sin discriminaciones de ningún tipo, al ser una entidad que está comprometida con la igualdad de oportunidades, y lo demuestra a través de sus comunicaciones, talleres, eventos, etc. La asociación explica la dificultad que supone contratar personal masculino, ya que no suele ser un sector atractivo para recibir candidaturas de empleo de hombres, pese a ello siempre valoran en igualdad de oportunidades tanto a mujeres como a hombres, y en el plan de igualdad estudiaran la incorporación de medidas que intenten equilibrar la composición de la plantilla en todos los niveles y departamentos.

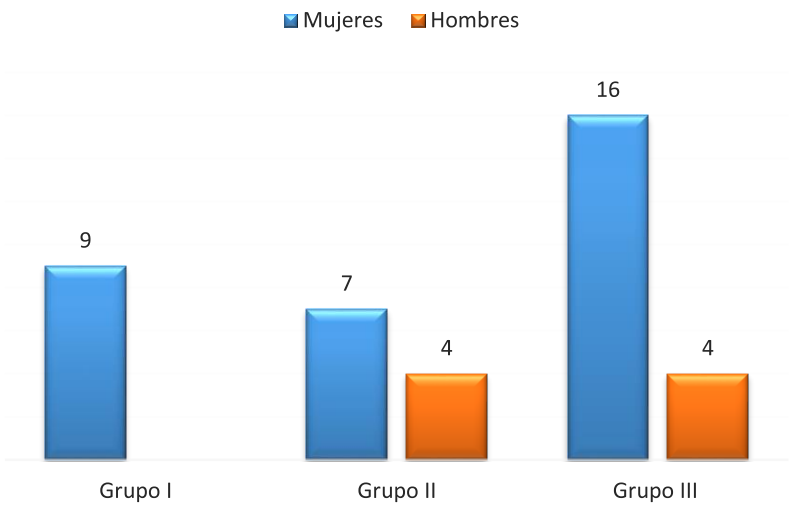
Siguiendo con el análisis a la composición de la plantilla, se concretarán los diferentes grupos profesionales que recoge el **I CC de intervención social de la comunidad de Madrid** que es de aplicación en la entidad, con el propósito de descubrir cómo se divide la plantilla en grupos y categorías profesionales.

Así, el CC clasifica las categorías profesionales en cuatro grupos profesionales que son:

- ➔ Grupo 0
- ➔ Grupo I
- ➔ Grupo II
- ➔ Grupo III
- ➔ Grupo IV

Para Barró, la distribución de la plantilla en estos grupos profesionales seria la siguiente:

Gráfica 4: Distribución de la plantilla de la asociación según los Grupos Profesionales



Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. de personal

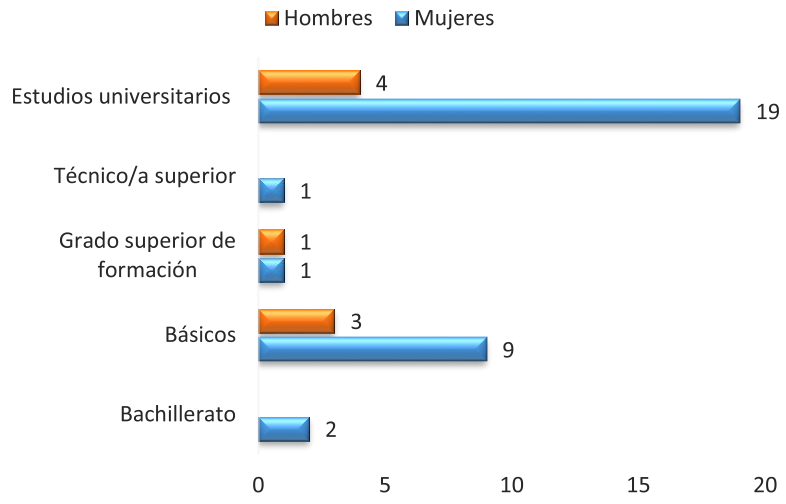
Analizando la Gráfica 4, se puede apreciar la diferencia en la composición de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales. Generalmente los hombres suelen estar repartidos en los grupos II y III, y las mujeres en los grupos I, II y III. El grupo profesional más equilibrado entre ambos sexos son el II, que cuenta con un 64% de mujeres y un 36% de hombres.

Cabe destacar que un número importante de mujeres (50%) se concentran en el grupo III, donde según el CC de aplicación: *"los/as Trabajadores/as que realizan tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieren un adecuado conocimiento profesional, aptitud práctica, iniciativa y manejo de instrumentos",* seguido del grupo I con un 28,12%, donde*: "se encuadran profesionales con alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias áreas." ,* y con el restante 21,87% se ubican en el grupo II.

Los hombres principalmente por otro lado, se ubican con un 50% de representación, en el grupo profesional II, y con otro 50% en el grupo III.

Una vez analizado el CC de aplicación en la asociación Barró y ver cómo se distribuye la plantilla, se analiza seguidamente cómo se distribuyen a continuación a los hombres y a las mujeres de la entidad **según los estudios que han cursado.**

Gráfica 5: Distribución de mujeres y hombres según los estudios cursados



Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. de personal

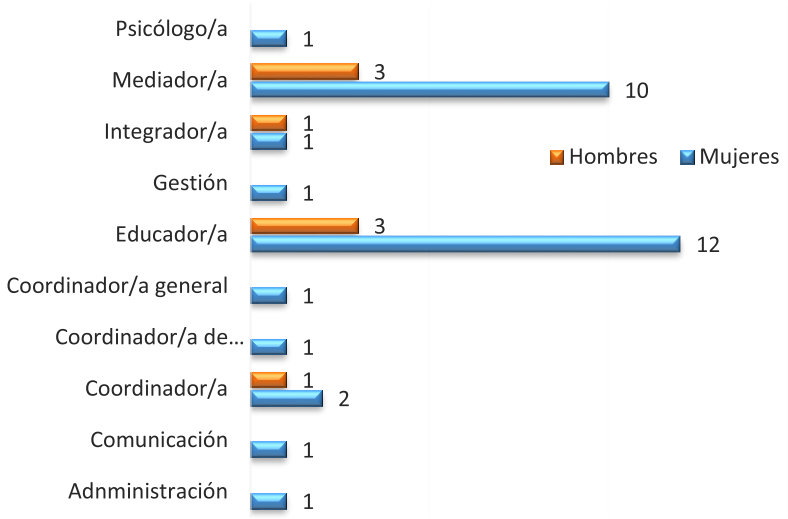
La mayor parte de las trabajadoras (59,37%), tienen estudios universitarios, concretamente grados de educación, psicología etc., seguido de estudios básicos (28,12%), y ya con un (6,25%) las trabajadoras con bachillerato, con un 3,12% para aquellas mujeres con titulación de técnico/a superior y otro 3,12% dirigido a las mujeres con grado superior de formación.

La mayor parte de los trabajadores (50%) tienen estudios universitarios, seguido de los que tienen estudios básicos (37,5%), y de (12,5%) los que tienen grado superior de formación.

De la Gráfica 5, se concluye que mujeres y hombres a proporción, cuentan con un nivel formativo alto, correspondiente a los estudios universitarios.

Por último, paralelamente a la distribución por grupo profesional, se pasa a ver la distribución de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo de la asociación.

Gráfica 6: Distribución de mujeres y hombres según puestos de trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. de personal

De la Gráfica 6, se ve que carecen las categorías profesionales donde estén presentes ambos sexos. Tan sólo en Coordinador/a (33,33% hombres, 66,67% mujeres), Educador/a (80% mujeres, 20% hombres) y Mediador/a (23,08% hombres, 76,92% mujeres) cuentan con la representación de mujeres y hombres.

Paralelamente a ese primer apunte, destacar el hecho lógicamente de que todos los puestos de trabajo se encuentran feminizados. Barró quiere recalcar en el esfuerzo por equilibrar en la medida de lo posible la composición de la plantilla, para además dejar atrás el término "masculinizado" o "feminizado" de un puesto de trabajo en concreto, ya que en las políticas de reclutamiento y selección se quiere continuar el trabajo ya realizado en la igualdad de oportunidades y conseguir poco a poco la equidad entre sexos.

Se han analizado las **políticas de selección y contratación** que se llevan a cabo en Barró con las personas responsables de personal y gestión de proyectos y se puede señalar que:

Los principales factores que determinan que la asociación inicie un proceso de selección y contratación suelen ser normalmente la necesidad que presente un determinado proyecto en una situación concreta, y además aquellas sustituciones que se producen cuando un/a trabajador/a causa algún tipo de baja laboral.

Los sistemas de reclutamiento de candidaturas que más utiliza la asociación son por un lado, la promoción interna (preferencia de comunicación a los/as trabajadores/as que tienen en régimen de prácticas), y por otro lado, uso de boletines de entidades afines/colaboradoras, recepción de currículums en las instalaciones físicas de la asociación, plataformas de contratación de personal online, y oficinas de empleo municipales o pertenecientes a la Comunidad de Madrid.

Para la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto se suele llevar a cabo una comunicación por parte de los/as coordinadores/as de proyectos a la Unidad de Gestión, quien a su vez valora con la junta directiva la posible incorporación de personal a la plantilla de la asociación.

La definición de los perfiles requeridos para cada puesto de trabajo en la entidad la llevan a cabo los/as coordinadores/as en conjunción con los equipos de gestión.

A la hora de seleccionar al personal, los métodos que habitualmente priman dicho procedimiento, suelen ser las entrevistas cara a cara con el/la candidata/a. Estas entrevistas suelen ser normalmente una, sin embargo en caso de ser dos o más los/as candidatos/as, es recurrente realizar no una sino dos entrevistas de selección. Estas entrevistas tienen carácter eliminatorio, a modo de filtro de selección de personal.

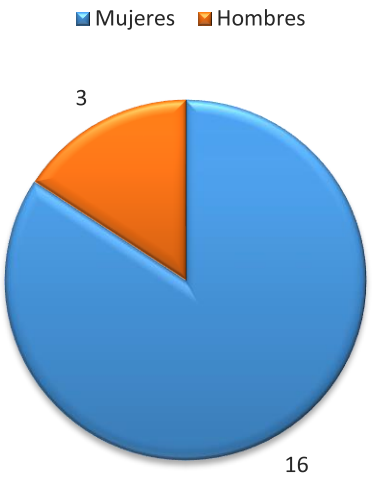
En cada fase del proceso de selección de personal, suele intervenir la Unidad de Gestión, ligada a las personas que componen la junta directiva y los/as coordinadores/as de proyectos.

La última decisión sobre la incorporación de nuevo personal o no, la toma finalmente la junta directiva.

Las características generales que busca la asociación a la hora de incorporar a un/a nuevo/a profesional son sobre todo que esa persona tenga sensibilización para trabajar con colectivos específicos como son con los que trabaja barró, que tenga habilidad o facilidad para trabajar en equipo, y además que esa persona sea multidisciplinar, dinámico/a y proactivo/a.

Por último, en cuestionarios se ha preguntado a la plantilla si considera **que se accede a la asociación en igualdad de oportunidades**. La Gráfica 7 representa las respuestas que mayoritariamente afirmaron que SÍ.

Gráfica 7: Encuestados/as que consideran que se accede en igualdad de oportunidades



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de las encuestas

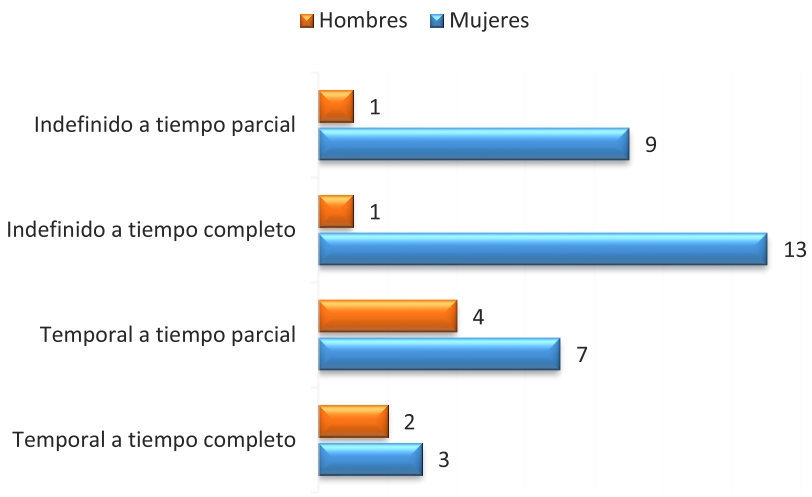
Mayoritariamente un 95% de las personas encuestadas afirman que sí se accede al empleo en igualdad de oportunidades a la asociación, donde el 5% restante afirma que no ya que cree que las responsabilidades familiares juegan en contra de las mujeres a la hora de acceder al puesto de trabajo.

❖ CONDICIONES DE TRABAJO

En relación a los **tipos de contrato** que son realizados a la plantilla, si se analizan los datos de la plantilla en su totalidad, se observa que la mayor parte de la plantilla tiene un contrato indefinido a tiempo completo con un 35% de representación, seguido de los contratos temporales, de modalidad parcial, con un 27,50%.

Si se observa la Gráfica 8 desagregada por sexo, los hombres tienen mayoritariamente contratos temporales, ya sea a jornada parcial (50%) como a jornada completa (25%). Las mujeres en cambio cuentan con mayor estabilidad laboral y sobre todo cuentan con contratos indefinidos a jornada completa (43,33%) y contratación indefinida a tiempo parcial (30%).

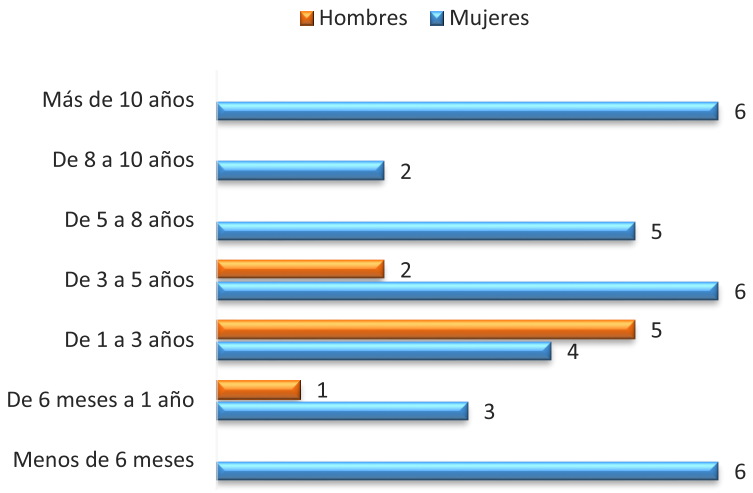
Gráfica 8: Tipos de contrato de mujeres y hombres de la plantilla.



Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH

En relación a la antigüedad, mirando la Gráfica 9, se analiza cómo se distribuye el personal de la asociación en base a la antigüedad que tienen trabajando para Barró.

Gráfica 9: Distribución de la plantilla según antigüedad.



Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH

Cabe mencionar que la asociación Barró se funda en el año 1994, concretamente en el distrito del barrio de Vallecas de Madrid, y nace gracias a la **demanda de proyectos educativos para población en riesgo de exclusión social.**

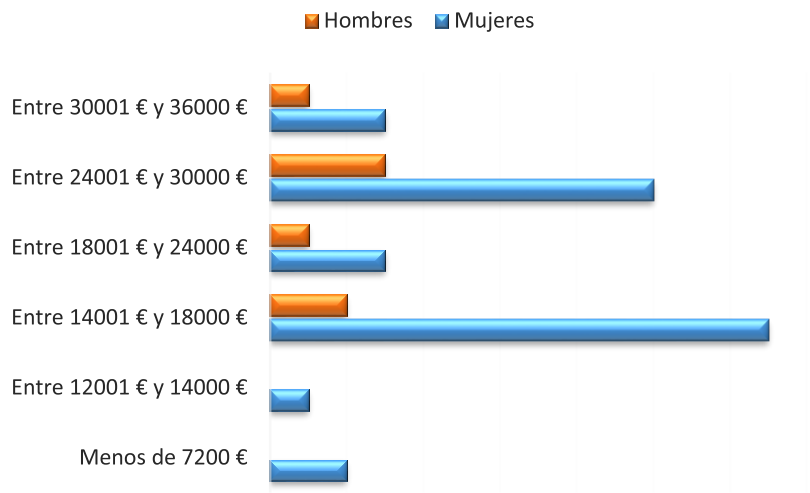
Examinando la Gráfica 8 desagregada por sexo, comenzando por las mujeres y referencia al total de las mismas, con un 18,75% estarían las que llevan más de 10 años, con otro

18,75% las que llevan entre 3 y 5 años, y con otro 18,75% aquellas mujeres que se han incorporado a la plantilla hace menos de 6 meses. En el caso de los hombres y en referencia al total de los mismos, con un 62,5% se encontrarían los trabajadores con una antigüedad de 1 a 3 años.

En conclusión: priman las contrataciones tanto a largo plazo como a corto plazo más en las mujeres como en los hombres, teniendo su lógica debido al mayor número de mujeres que de hombres que hay en la asociación.

En cuanto al análisis salarial, se analizan a continuación los salarios brutos anuales teniendo en cuenta los complementos salariales. De la Gráfica 10, se desprende lo siguiente:

Gráfica 10: Distribución del salario de la plantilla sin complementos salariales.



Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH.

Primero, hay que señalar que esta Gráfica 9 se ha analizado teniendo en cuenta los complementos salariales que se añaden al salario base de la asociación. Además, para ajustarse más a una realidad comparativa, se ha equiparado todos los salarios teniendo en cuenta que toda la plantilla tuviese una jornada completa.

La mayoría de los trabajadores se encontrarían en el tramo salarial de los 24.001 € hasta los 30.000 €, concretamente un 50%. Le seguiría el rango de los 30.001 € hasta los 36.000 €, en el que se sitúan un 37,50%. Un 12,50% restante cobraría más de 36.000 €.

En el caso de las trabajadoras, un 53,12% cobrarían entre 24.001 € y 30.000 €, un 25% percibirían entre los 30.001€ y los 36.000 €, otro 9,37% cobraría entre 18.001 € y 24.000 €, un 6,25% entre 14.001 € y 18.000 € y un 3,12% restante que ganarían entre 7.201 € y los 12.000 €.

Hay un importante porcentaje de mujeres en el rango salarial más alto, lo cual es razonable, al ocupar puestos directivos y técnicos.

La Gráfica 9 refleja que, con la aplicación de los complementos salariales, mujeres y hombres estarían mayoritariamente en el mismo margen salarial retributivo bruto, correspondiente a las personas que cobrarían entre los 24.001 € hasta los 30.000 € anuales.

Conclusión: Las mujeres se encontrarían en todos los rangos salariales de la Gráfica, tanto en los más bajos como en los más altos. Los hombres, por otra parte, a pesar de llevar menos tiempo en la asociación, no se encontrarían en los márgenes más bajos de la Gráfica, por lo que a proporción se encontrarían mejor remunerados.

Se calcula a continuación una **media salarial que percibirían las mujeres y hombres según la Categoría Profesional** a la que pertenecen:

Tabla 5: Media salarial de mujeres (color azul) y hombres (color rojo) según Categoría Profesional.

CATEGORIA PROFESIONAL	Entre 7201€ y 12000€	Entre 12001€ y 14000€	Entre 14001€ y 18000€	Entre 18001€ y 24000€	Entre 24001 € y 30000€	Entre 30001 € y 36000 €
Coordinador/a				**X**	**X**	
Educador/a				**X/X**		
Mediador/a			**X**	**X**		

Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH

Observando la tabla 5, únicamente se comparan las medias salariales de aquellas categorías profesionales donde se encuentran ambos sexos en representación. Así, se puede decir, que la categoría Coordinador/a habría un desnivel entre las percepciones de las mujeres y de los hombres, provocando que las mujeres se encuentren en un escalón superior.

A la categoría Educador/a sin embargo la equidad salarial por categoría está presente, y ambos sexos se encuentran en el mismo rango salarial.

Finalmente, en la última categoría profesional comparable como es la de mediador/a, los hombres a raíz de la información que muestra la tabla, aparecen en un escalón salarial inferior con respecto a las mujeres de esa categoría.

Se puede decir, a priori, teniendo en cuenta los niveles superiores, que existe una diferencia salarial, en todas las categorías en una cuantía leve, que depende directamente de la responsabilidad, de las tareas y de la carga de trabajo que existe en las distintas

categorías, donde los hombres a pesar de tener menor presencia en la asociación, se encuentran en los escalones más altos de salario.

En esta tabla 6, que mediría las medias salariales, pero en este caso según el grupo profesional al que pertenece el personal, se obtienen los siguientes resultados:

Tabla 6: Media salarial de mujeres (color azul) y hombres (color rojo) según Categoría Profesional incluyendo los complementos salariales.

GRUPO PROFESIONAL	Entre 7201€ y 12000€	Entre 12001€ y 14000€	Entre 14001€ y 18000€	Entre 18001€ y 24000€	Entre 24001€ y 30000€	Entre 30001€ y 36000€	Más de 36000 €
Grupo I				**X**			
Grupo II				**X/X**			
Grupo III				**X/X**			

Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH

Esta tabla al mostrar una clasificación más globalizada de la plantilla (grupo profesional) muestra una igualdad salarial mucho mayor que la tabla anterior. Si se compara esta tabla desagregada por sexo, se puede comprobar como en los grupos I y II, ambos sexos se encuentran en el mismo escalón salarial. En el grupo I al estar ocupado solamente por mujeres no se pueden extraer diferencias en cuanto al sexo en este punto.

Sería necesario, a fin de conseguir eliminar cualquier atisbo de discriminación o brecha salarial que puede existir un análisis salarial más profundo que recoja criterios de atribución de complementos salariales, tareas a realizar, horarios de trabajo, etc., que permitan esclarecer con mayor detalle cómo se establece la política salarial en la entidad.

Se ha analizado la **política salarial** que se lleva a cabo en Barró con las personas responsables de personal y gestión de proyectos y se puede extraer como conclusiones que:

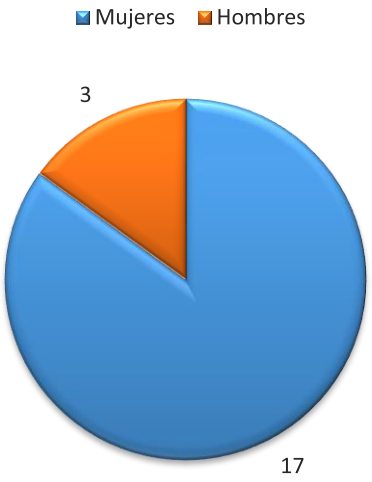
Los únicos pluses que la entidad mantiene a la plantilla son el de coordinación, destinado al Equipo de Coordinación, y el de gestión, destinado a la Unidad de Gestión.

Estos pluses se atribuyen sobre en función del puesto de trabajo y también del cargo de responsabilidad que asumen algunos/as trabajadores/as que se entiende debe ser recompensado.

Al margen de estos pluses, los criterios que se utilizan para decidir los aumentos salariales según cuentan desde la asociación, vienen marcados directamente por convenio colectivo, y que se amoldan a las directrices de éste en este ámbito.

Finalmente, a la pregunta "**¿Considera usted que en esta asociación cobran menos unas/os trabajadoras/es que otras/os por trabajos de igual valor?**" se respondió mayoritariamente que no con el 100% de respuestas, como se aprecia en la siguiente Gráfica 11.

Gráfica 11: Encuestados/as que consideran que se se cobra en igualdad de condiciones



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de las encuestas

❖ FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

A) FORMACIÓN

El CC en su artículo 42 establece **en materia de formación**: *"La formación es un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores/as, crear un mecanismo válido para articular la promoción y como proceso de mejora en la calidad de los servicios. Consecuentemente, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de carrera de los trabajadores/as y a la promoción (...) los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesionales organizados por la propia empresa u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente Convenio."*

Para la asociación Barró, a lo largo del año 2017 (Última actualización disponible), **prácticamente la totalidad de la plantilla ha recibido algún tipo de curso de formación,** ya sea en materia de especialización técnica, o en materias concretas como prevención de riesgos laborales o igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Esto refleja el hecho de que no existe discriminación de ningún tipo a la hora de ofertar algún curso de formación entre el personal.

Siguiendo en esta línea de análisis, se muestra a continuación la **denominación de los cursos** a los que han asistido los hombres y las mujeres de la asociación en el último año (2017), diferenciando además la asistencia entre mujeres y hombres.

Tabla 7: Asistentes mujeres y hombres a cursos de formación impartidos en 2017

Denominación cursos	Mujeres	Hombres
Curso de dirección y gestión de ONG´s y otras entidades no lucrativas	1	
Evento ahorro y eficiencia energética. Cómo reducir la vulnerabilidad energética	1	
Formulación, gestión, evaluación de programas y establecimiento de indicadores	1	
Los juegos educativos como herramienta para el apoyo escolar	17	7
Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en Servicios Sociales.	7	2
Jornadas Caixa Pepa Horno	6	3
Cómo financiar mi asociación	1	
Encuentro Educo	2	1
Barró y la interculturalidad, ¿Cómo lo hacemos?	56	6
Formación en género	3	
Juegos educativos como herramientas para trabajar dificultades de aprendizaje	9	3
Sistemas sociales y sistema educativo	12	4
Reflexionando para la mejora del proyecto. Asociación Barró	3	4
Teatro social como herramienta de intervención social	9	3
Los juegos educativos como herramienta para el apoyo escolar	17	7

Igualdad de género en minorías étnicas	2	3
36 jornadas Enseñantes con gitanos Granada	9	1
Acciones de sensibilización dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en poblaciones vulnerables y minorías étnicas	4	1
Dispositivos móviles en el espacio TIC	1	
Mayores y TIC	1	
Gestión y mantenimiento de los equipos tecnológicos del aula TIC	1	
Elementos para gestionar la seguridad en Internet	1	
Sensibilización en Igualdad de Oportunidades	2	3
Taller de Manualidades	6	3
El Aprendizaje Servicio	5	3
Agente de Igualdad	4	2
Dirección de centros y programas de Servicios Sociales	1	1

Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH

La tabla 6 ejemplifica como existen **cursos formativos a los que asisten solamente las mujeres,** sobre todo en aquellos cursos relacionados con la especialización técnica. Dentro de los cursos a los que han asistido ambos sexos, se aprecia como en algunos han asistido más hombres que mujeres (Igualdad de género en minorías étnicas, entre otros), en otros más las mujeres que los hombres (Sistemas sociales y educativo, entre otros) y algunos en los que coinciden en participación (Dirección de centros y programas de Servicios Sociales).

Destacar que se fomenta la asistencia de hombres a los cursos de igualdad que oferta el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad.

En definitiva, se ve que por lo general, **la plantilla puede acceder sin ningún tipo de barrera a la formación que se imparte en la asociación.** Además, la persona responsable de la formación apunta que aparte de la formación más genérica también imparten cursos internos para mejorar las competencias del personal (Por ejemplo → *Reflexionando para la mejora del proyecto, o Barró y la interculturalidad, ¿Cómo lo*

hacemos?). Por tanto, no se aprecian barreras de entrada o trabas en el acceso a la formación por parte de las mujeres ni discriminaciones de ningún tipo en este sentido.

Recientemente, Barró viene aplicando en su plantilla un Plan de Formación de manera anual, donde tienen como objetivo "**Identificar y satisfacer las necesidades de formación y posteriormente evaluar la eficacia de las acciones formativas impartidas al personal de la asociación Barró que realiza actividades que afectan a la calidad del servicio."**

Este plan de formación, incluye los datos generales descriptivos, la designación de la(s) persona(s) responsable(s) de la elaboración de los cursos formativos, unos objetivos, una descripción con las actividades realizadas y otros datos de interés. El citado Plan queda completo con una ficha de formación, donde se resalta la **información general** (puesto de trabajo y nombre y apellidos de las personas participantes), **información específica** (necesidad formativa detectada, nombre del curso, objeto de la formación, fecha y tiempo de realización, coste del curso, firma y fecha del responsable) y **evaluación de la formación** (eficacia de la formación, observaciones y fecha y firma del responsable).

Además de lo comentado anteriormente, la persona que quiera puede solicitar la asistencia a cualquier tipo de curso formativo básico recogido en el Plan de Formación de la asociación. No está contemplado en todo caso, realizar cursos de formación que no estén relacionados directamente con el puesto de trabajo.

En cuanto a las **políticas estratégicas de formación** que se llevan a cabo en Barró:

La plantilla como se ha mencionado anteriormente cuenta con un plan de formación, donde a través de reuniones de equipos se suelen producir evaluaciones para detectar necesidades formativas. El plan de formación además gira entorno a la calidad, para mejorar el servicio que ofrece la entidad.

Las necesidades de formación de la plantilla se suelen detectar o bien a través de las demandas de los equipos profesionales o bien también a través de Gestión, que descubre cursos de interés para la plantilla o necesarios para una determinada tarea.

Los cursos que se suelen impartir suelen ser sobre todo de especialización técnica relacionados con los puestos de trabajo, también de desarrollo de carrera profesional, y de forma más puntual y menos habitual formación genérica como idiomas, conocimientos de ofimática, etc.

Las ofertas de formación que se suelen difundir son normalmente a través de los/as coordinadores/as informando a los equipos de trabajo, y también mediante el uso de redes sociales entre la plantilla, carteles en el tablón de anuncios, etc.

Los criterios de selección para la asistencia de la plantilla a un determinado curso formativo en general suelen ser abiertas, aunque en ocasiones rige el criterio de selección en base a la mejora de un puesto de trabajo en concreto.

La formación en la asociación puede ser tanto de carácter voluntario (para un curso genérico o que no requiera especialización) como de carácter obligatorio (cuando se requiere la asistencia de la mayoría o todo el personal para una mejora conjunta o necesaria para un puesto de trabajo en concreto).

Cuando los cursos impartidos en el Plan de Formación de la entidad son impartidos por agentes externos, cualquier persona de la plantilla puede solicitar la asistencia a dichos cursos.

Los cursos formativos en la asociación se suelen realizar casi siempre en el lugar de trabajo (si son cursos muy específicos pueden llegar a ser fuera del lugar de trabajo), ocasionalmente de manera online y ocasionalmente durante la jornada laboral y fuera de la jornada, donde el criterio más importante a la hora de impartir el curso dentro o fuera del horario laboral es dependiendo de la entidad formadora si es externo o interno.

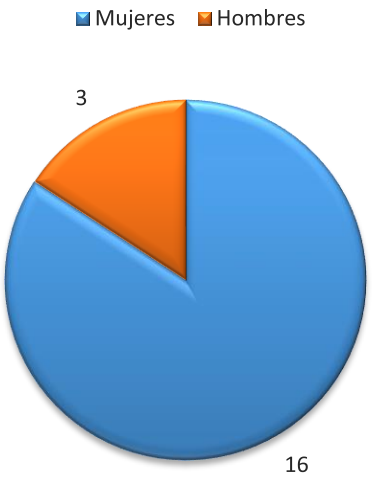
También se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral en forma de compensación de horas de trabajo.

Además, se conceden ayudas al personal para la formación externa pese a no ser algo habitual, se han llegado a conceder ayudas económicas para dicha formación.

Dentro de la formación impartida por la entidad, destacar también que se ha impartido formación en materia de Igualdad de Oportunidades dirigida a toda la plantilla (Ver tabla 7).

Finalmente, en cuestionarios como se puede apreciar en la siguiente Gráfica 12, **las personas encuestadas consideran mayoritariamente, que se forma en igualdad de oportunidades a la plantilla,** con un 95% de respuestas emitidas a favor.

Gráfica 12: Encuestados/as que consideran que se forma en igualdad de oportunidades



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de las encuestas.

B) PROMOCIÓN

Si se analizan las **políticas estratégicas de promoción que se llevan a cabo en Barró**, en relación a la metodología y criterios que se utilizan:

Cabe mencionar inicialmente, que actualmente debido a la complejidad existente para promocionar en la entidad, no se cuenta con una metodología de promoción formal y establecida como tal en la asociación y normalmente, se tiene en cuenta la profesionalidad y la experiencia que acumule el/la candidato/a a promocionar en un determinado momento.

Las personas que suelen intervenir en los procesos en los que se promocione a la plantilla suelen ser los/as coordinadores/as, la Unidad de Gestión y la junta directiva en concordancia.

La promoción que se produce en la entidad suele ir ligada a una formación, impartida para potenciar y fomentar unos mayores conocimientos.

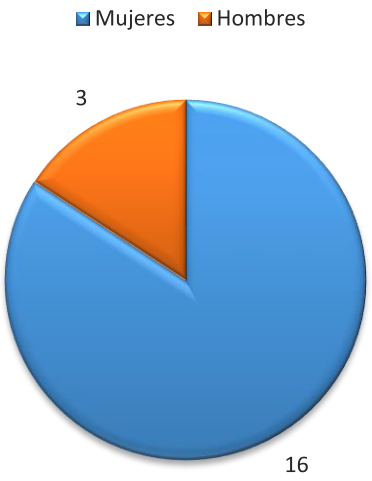
En ningún caso la asociación observa que haya barreras o trabas para la promoción de mujeres, ya que de hecho se producen promociones tanto de mujeres como de hombres.

Por otro lado, la entidad considera que las responsabilidades familiares juegan en contra de la promoción dentro de la entidad, puesto que una promoción va ligada en la mayoría de ocasiones a un mayor nivel de responsabilidad y dedicación al puesto de trabajo, que provocan a su vez de forma directa que sea incompatible con una atención y dedicación completa a las responsabilidades familiares que una persona pueda tener en su vida personal.

Destacar por otra parte, que en la entidad en el último año se han producido promociones, concretamente ha sido una mujer, y la promoción ha sido en forma de mejora de categoría/condiciones de trabajo.

Por último, se ha preguntado a la plantilla si consideran que, en el momento de producirse **promociones, éstas se hacen bajo las mismas oportunidades para ambos sexos.** Pues bien, la siguiente Gráfica 13, deja patente que las personas encuestadas mayoritariamente creen que SÍ (un 95% de las respuestas), ya que se tienen en cuenta las capacidades profesionales, con independencia del sexo de la persona.

Gráfica 13: Encuestados/as que consideran que se promociona en igualdad de oportunidades



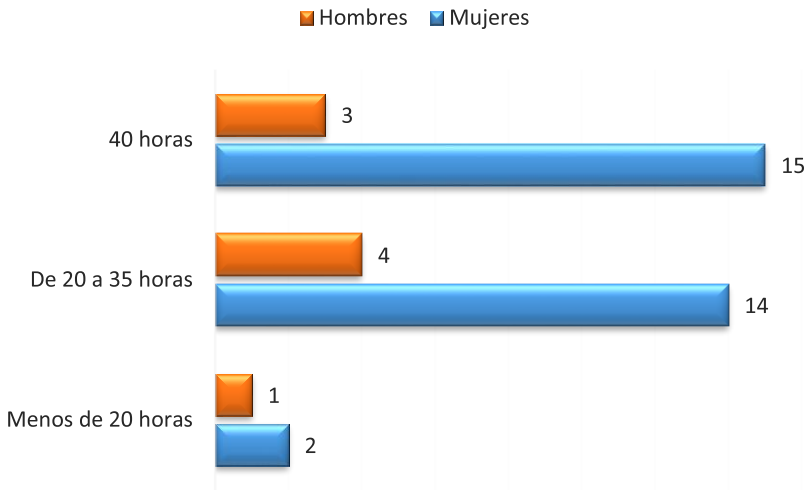
Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de las encuestas

❖ ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Los **derechos de conciliación** de la vida personal, laboral y familiar y ordenación del tiempo de trabajo vienen establecidos en los artículos del 27 al 29 del CC de aplicación. Se definen permisos retribuidos (matrimonio, nacimiento de hijo/a, enfermedad, acompañamiento de enfermos/as, defunción, juicios, traslado de domicilio, etc.), excedencias (forzosa, voluntaria…), etc.

A continuación, para conocer mejor cómo se distribuye el tiempo de trabajo, se estudia en la siguiente Gráfica 14, cómo **se ubica la plantilla en función del tipo de jornada** que tiene, o lo que es lo mismo, las horas semanales de trabajo que tienen. Así se refleja la distribución de mujeres y hombres según su tipo de jornada en Barró.

Gráfica 14: Distribución de mujeres y hombres según tipo de jornada



Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH.

Un 45% de personas tiene una jornada de 40 horas semanales (83,33% mujeres, 16,67% hombres). Otro 45% cuenta con una jornada laboral que oscila entre las 20 y las 35 horas semanales (77,78% mujeres, 22,22% hombres). El 10% restante es destinado para aquellas personas que trabajan menos de 20 horas para la asociación (66,67% mujeres, 33,33% hombres).

La mayoría de trabajadoras (46,87%) tiene una jornada laboral de 40 horas semanales. La mayoría de los trabajadores por otra parte (50%), cuentan con una jornada de trabajo que varía de 20 a 35 horas a la semana.

Se han estudiado las **políticas de Barró en materia de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.** Las personas responsables de RRHH y de gestión han comentado lo siguiente en esta área:

Los mecanismos que la entidad suele emplear para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, y familiar y laboral suelen ser las jornadas reducidas, la flexibilidad de horarios, las jornadas coincidentes con el horario escolar, y el servicio especializado de cuidado de hijos/as y personas dependientes.

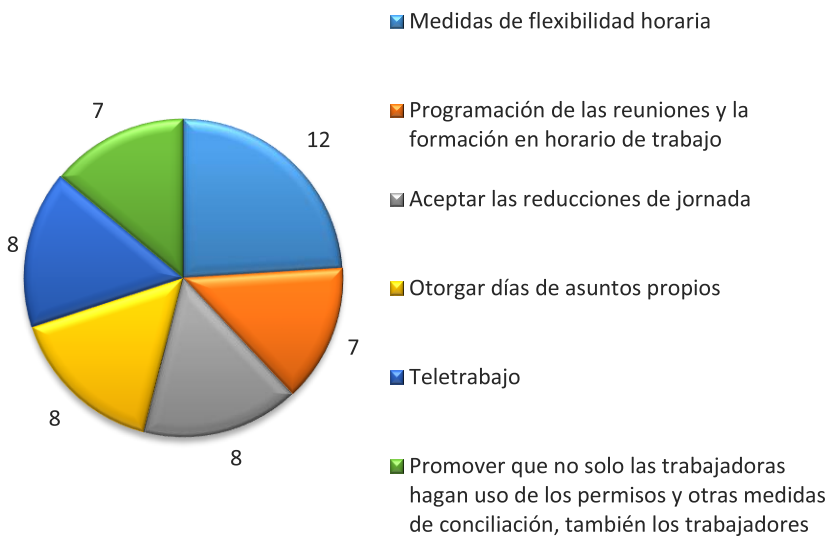
Las personas responsables de RRHH y de gestión consideran que son las mujeres las que hacen un mayor uso de estas medidas y permisos en materia de conciliación. Entre los motivos, además del mero hecho de que sean mayor en representación en la entidad, destacan el hecho de que las mujeres presentan mayores responsabilidades familiares que les hace tener que acogerse en mayor medida que los hombres estos permisos.

En los últimos dos años, un total de 4 mujeres y 1 hombres han sido madres y padre y un total de 3 mujeres han solicitado modificación del horario para el cuidado de hijos/as o mayores dependientes en los últimos dos años.

Por otro lado, las personas responsables de RRHH y de gestión consideran que teniendo en cuenta la realidad actual de la asociación, solicitar la reducción de jornada laboral podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía, pero únicamente en función del puesto o del proyecto a realizar, no de manera genérica.

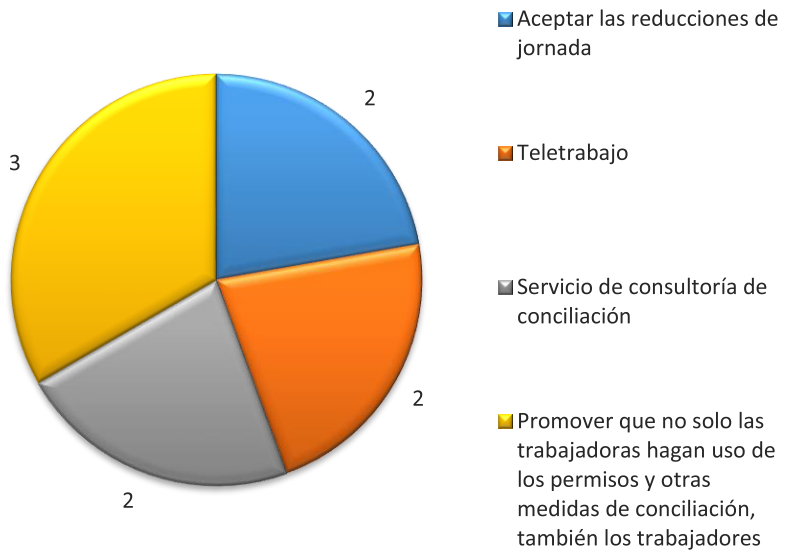
Para finalizar este **apartado sobre la conciliación, primero se ha preguntado a la plantilla no ofrecidas con anterioridad en este ámbito podrían interesarles**. La siguiente Gráfica 15 pone de manifiesto las principales (entre otras) escogidas por las mujeres, y luego la Gráfica 16, hace lo propio con las opciones de los varones.

Gráfica 15: Principales medidas no ofrecidas anteriormente en conciliación que interesan a las mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de las encuestas.

Gráfica 16: Principales medidas no ofrecidas anteriormente en conciliación que interesan a los hombres.

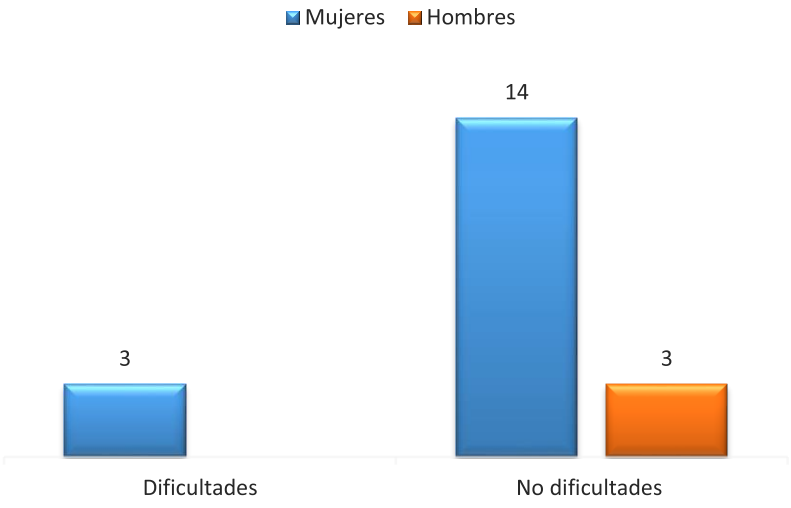


Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de las encuestas

Ambos sexos coinciden en que aceptar las reducciones de jornada y el teletrabajo, podrían ser medidas que interesarían en materia de conciliación tanto a mujeres como a hombres.

También se ha preguntado a la plantilla **si consideran que tienen problemas o dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral**. La Gráfica 17, muestra que las respuestas mayoritarias en esta pregunta han sido que NO, con un 85% de respuestas emitidas, frente al 15% de respuestas de personas que afirman que sí.

Gráfica 17: Encuestados/as que consideran que NO tienen problemas para conciliar.



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de las encuestas

A las personas que han contestado que sí, se les pregunta que indiquen o especifiquen cuáles son las principales dificultades que presentan, para de este modo poder trabajar o solventar esas dificultades de una manera más eficaz.

Las respuestas recibidas han sido las siguientes:

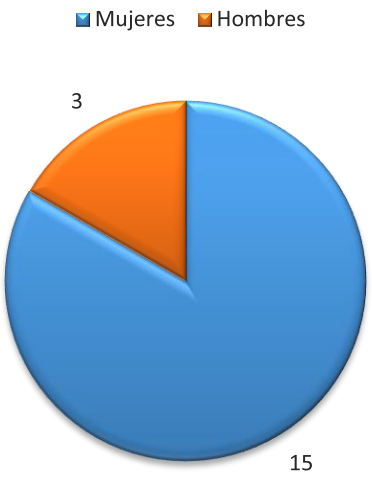
- "La hora de algunas reuniones y actividades fuera del horario de trabajo".

- "La compatibilidad con los horarios de mi pareja. Transporte al centro de trabajo y comienzo y fin de la jornada, que coinciden con los horarios escolares".

- "Compatibilizar mi horario con el de mis hijos. Ausentarme para acompañar a familiares (padres) en caso de enfermedad".

Además, se ha preguntado a la plantilla si consideran que la dirección valora más el tiempo que los/as trabajadores/as pasan en su puesto de trabajo que el rendimiento obtenido (presentismo). Las respuestas, reflejadas en la Gráfica 18, indican mayoritariamente que NO con un 90% de las respuestas emitidas a esta opción, ya que consideran que la dirección confía en la plantilla y valoran el rendimiento por encima.

Gráfica 18: Encuestados/as contestando que no creen que haya presentismo en la asociación.



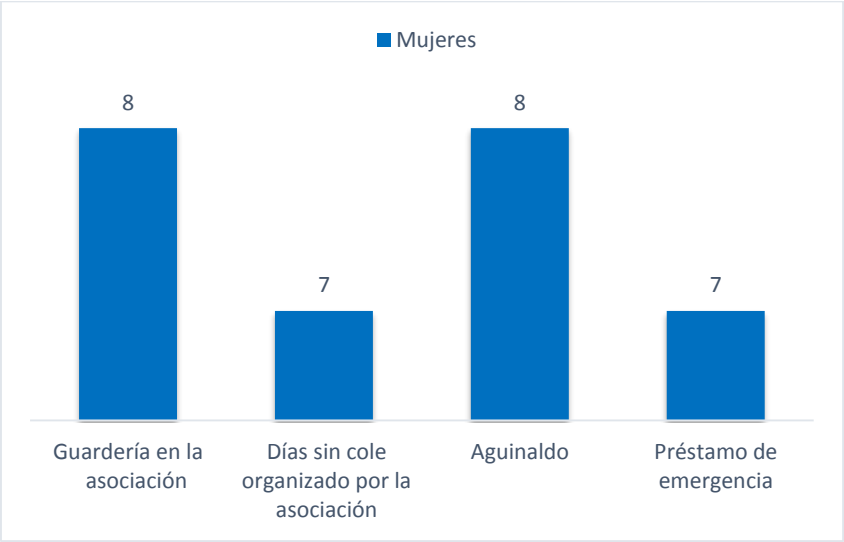
Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de las encuestas

El 10% restante queda reservado para las personas encuestadas que opinan que sí que existe un control excesivo al tiempo que la plantilla permanece en su puesto en vez de valorar el rendimiento que obtienen.

Por último y para cerrar este apartado se ha preguntado a la plantilla por una serie de **beneficios sociales** que la asociación podría ofrecer para mejorar su calidad de vida o

condiciones laborales. La Gráfica 19 indica las principales (entre otras) escogidas por las mujeres y la Gráfica 20 hace lo propio, pero con la elección de los hombres (entre otras).

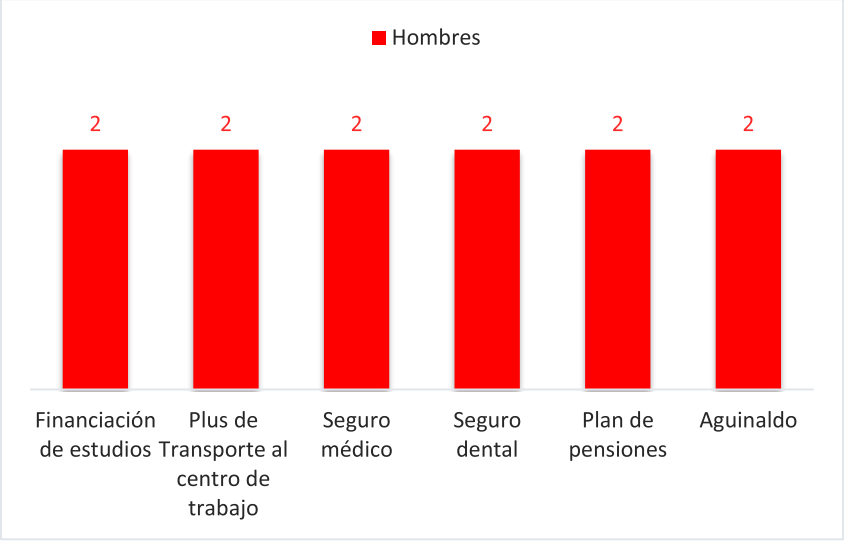
Gráfica 19: Principales beneficios sociales escogidos por las mujeres encuestadas



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de las encuestas.

Las mujeres han opinado como beneficios sociales mas representativos la Guardería en la asociación (12,5% del total de respuestas), Aguinaldo (12,5% del total de respuestas), Días sin cole organizado por la asociación (10,94% del total de respuestas) y Préstamo de emergencia (10,94% del total de respuestas)

Gráfica 20: Principales beneficios sociales escogidos por los hombres encuestados



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de las encuestas

Los hombres han apuntado con un 11,76% sobre el total de respuestas masculinas la Financiación de estudios, el Plus de Transporte, el Seguro médico, Seguro dental, Plan de pensiones y Aguinaldo.

Ambos sexos han indicado el aguinaldo como beneficio social que interesaría a ambos sexos.

❖ SALUD LABORAL. PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

El CC de aplicación en la asociación Barró gradúa en su artículo 37 como faltas muy graves (entre otras): "*Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a los destinatarios del servicio o sus familiares, a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.(…) El trato vejatorio de forma reiterada a los destinatarios del trabajo, a compañeros de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore. (…) El acoso sexual definido en el art. 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. (…) El acoso laboral.*"

Las consecuencias de caer en este tipo de delitos según el artículo 38 en materia de sanciones, en este caso para las faltas muy graves, serían:

- ➔ Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
- ➔ Inhabilitación, por plazo no superior a dos años, para el ascenso al grupo superior.
- ➔ Traslado a otro puesto de trabajo por un plazo no superior a un año.
- ➔ Despido.

Barró quiere hacer hincapié en la lucha contra la discriminación y el acoso en cualquiera de sus ámbitos (social, domestico, laboral…), para lo que va a difundir e informar acerca del uso del protocolo de actuación frente al acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, que está en proceso de quedar completado y puesto a disposición de cualquier persona que desee consultarlo.

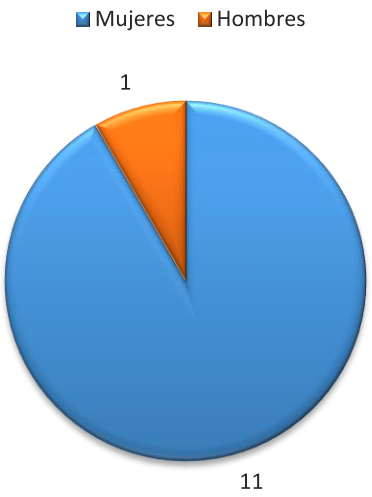
Se han estudiado las **políticas de la asociación en materia de prevención del acoso sexual, acoso moral y del acoso por razón de sexo**.

Afortunadamente, no se ha producido nunca en la asociación ningún episodio de acoso de cualquier ámbito, motivo por el cual no se ha tenido en cuenta la realización de ningún tipo de estudio ni protocolo de actuación para detectar posibles actuaciones de acoso, tanto psicológico como sexual.

Además, también se han realizado estudios de clima laboral para detectar necesidades relativas a los riesgos laborales y salud laboral, así como la satisfacción en general de la plantilla.

Las personas encuestadas de plantilla han sido preguntadas acerca de si sabrían o no qué hacer o a quien acudir en caso de sufrir cualquier tipo de acoso. Las respuestas de la Gráfica 21 deja patente que la plantilla necesita mayor información en materia de prevención del acoso para mejorar los conocimientos de la plantilla en este ámbito, puesto que un 60% de respuestas emitidas señala que NO.

Gráfica 21: Encuestados/as contestando que no sabrían qué hacer o a quien acudir en caso de sufrir acoso.



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de las encuestas

La asociación dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales y en la evaluación de los riesgos consideran de forma específica a "aquellos trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos" (protección de la maternidad).

❖ COMUNICACIÓN, LEGUAJE Y PUBLICIDAD.

En materia de **comunicación, lenguaje y publicidad, se han estudiado las principales directrices de la asociación en este término**:

Habitualmente, los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en la entidad son reuniones, presentaciones (diapositivas) a la plantilla, uso de correo electrónico, tablón de anuncios cuestionarios de obtención de información, manuales y

guías (sobre todo de protección de datos), buzón de sugerencias, y uso de redes sociales convencionales.

En la asociación también se ha realizado campañas de comunicación o sensibilización sobre temas específicos, que dependen o van en función de los proyectos que se realizan, ya sea dedicado a colectivos específicos (ej.: focalizados a los colectivos de etnia gitana) como más genéricos (actividades socioculturales).

Las personas de responsables de RRHH y gestión nos comentan que consideran que la imagen que transmiten, tanto interna como externamente, es la de una entidad comprometida que transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. No solo porque tratan de aplicar las mismas condiciones laborales con independencia del sexo de la persona, también porque se interesan por la formación en esta materia a través de los cursos por ejemplo que oferta el instituto de la mujer en su modalidad online, porque como comentan *"trabajamos por y para la igualdad de oportunidades",* y las actividades internas y externas que realizan lo confirman.

Existe un canal de comunicación fluido y directo de la dirección con el resto de la plantilla en los canales citados anteriormente, donde además, suelen utilizarse con mucha frecuencia, ya que la dirección se preocupa en mantener una buena relación profesional y personal con su plantilla para conseguir de este modo, un clima laboral estable y saludable.

La asociación Barró cuida del lenguaje que emplea tanto de manera interna como de manera externa. Los cursos realizados en materia de igualdad de oportunidades que han realizado y los talleres internos que han organizado, les han permitido conocer y emplear mejor un lenguaje inclusivo y no discriminatorio en prácticamente la totalidad de la documentación interna y externa que tienen.

Se puede ver por ejemplo en la siguiente imagen, que corresponde a la última oferta de empleo publicada de la asociación para seleccionar a personal de nuevo ingreso.

Imagen 1: Oferta de empleo de la Asociación Barró

Barró

Asociación Socioeducativa

PERFIL PUESTO DE TRABAJO EDUCADOR ESPECIALISTA EN GÉNERO CON POBLACIÓN VULNERABLE

Descripción del puesto:

- **Educador/a para proyecto con menores** en centros de medidas judiciales
- Impartición de **talleres en sensibilización de igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres
- **Jornada completa**
- Horario de mañana, exceptuando actividades alternativas
- Duración de contrato**: Del 1 de julio a 1 de agosto**

Funciones a desempeñar:

- Intervención directa con menores
- Preparación de materiales didácticos
- Programación y evaluación de los talleres
- Seguimiento de los talleres y actividades
- Coordinación con diferentes profesionales

Formación, habilidades y competencias:

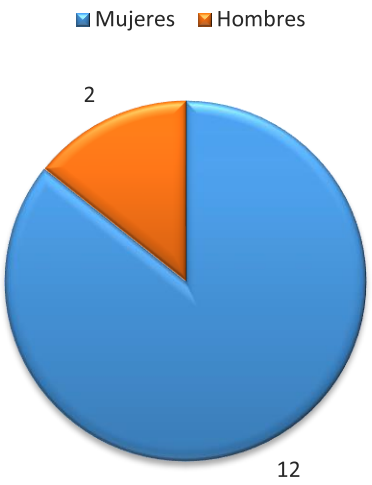
- Titulación imprescindible: Educador/a social, trabajador/a social, pedagogo/a o psicólogo/a
- 150 horas de formación específica en género
- Formación y experiencia con menores y población vulnerable
- Capacidad de dinamización, organización, habilidades sociales y comunicativas
- Experiencia de trabajo en equipo

Interesados/as mandar CV a asociacionbarro@asociaciones.org o gestionbarro@asociaciones.org antes del miércoles 28 a las 12 horas.

Fuente: Elaboración propia a partir de información estadística del Dpto. RRHH.

Las personas encuestadas en la asociación creen en su mayoría con un 70% de respuestas emitidas, que en la asociación **NO se emplea un lenguaje sexista y no inclusivo en sus comunicaciones,** como muestra la gráfica 22.

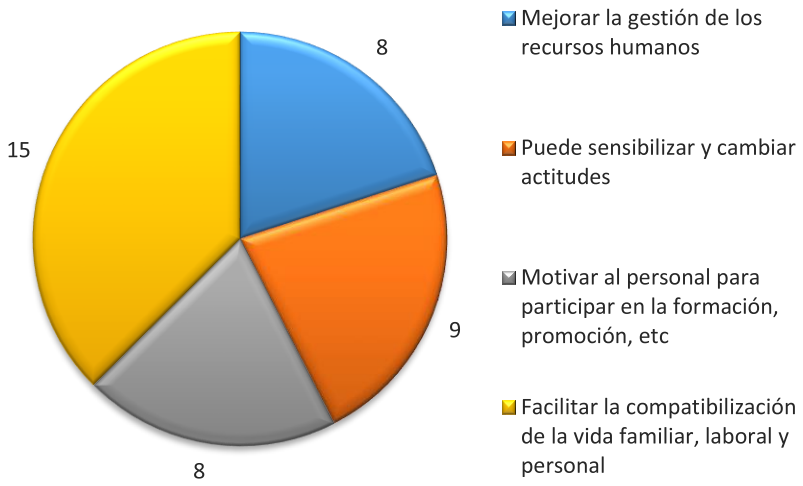
Gráfica 22: Encuestados/as contestando que no se utiliza el lenguaje sexista en los documentos de la entidad.



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de las encuestas

Para finalizar el diagnóstico de situación, se ha preguntado a la plantilla qué utilidades creen que el Plan de Igualdad puede contener o ayudar a las condiciones laborales de la asociación. Las principales utilidades elegidas se encuentran en la Gráfica 23 en el caso de las mujeres, y en la Gráfica 24 en el caso de los hombres.

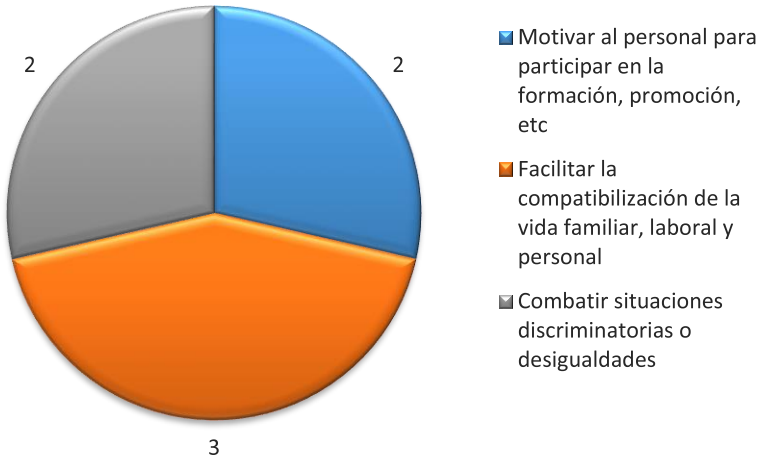
Gráfica 23: Principales utilidades del Plan de Igualdad para las mujeres encuestadas.



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de las encuestas.

Los hombres han opinado que las principales utilidades que encuentran en el Plan de Igualdad son Facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral y personal (28,85%), Sensibilizar y cambiar actitudes (17,31%), mejorar la gestión de los recursos humanos (15,38%) y motivar al personal para participar en la formación, promoción, etc (15,38%).

Gráfica 24: Principales utilidades del Plan de Igualdad para los hombres encuestados.



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de las encuestas

Los hombres mayoritariamente han opinado que el Plan de Igualdad puede tener como principales utilidades Motivar al personal para participar en la formación, promoción, etc. (16,67%), Facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral y personal (16,67%) y combatir situaciones discriminatorias o desigualdades (16,67%).

Ambos sexos coinciden en que motivar al personal para participar en la formación, promoción, etc., y facilitar la compatibilización de la vida familiar, personal y laboral podrían ser las principales utilidades que podrían obtener del Plan de Igualdad.

❖ AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

Estudiando las políticas de la asociación en este ámbito, se ha permitido conocer:

Que en la entidad se conocen los incentivos, ayudas y/o bonificaciones existentes para la contratación de mujeres y que además alguna vez han tenido la ocasión de beneficiarse de las mismas.

Dichas bonificaciones han sido por ejemplo la contratación para mujeres mayores de 50 años, y el fomento de la contratación de mujeres para sustituciones en caso de bajas por maternidad.

La asociación tiene programas en activo dedicados a la inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales como personas inmigrantes, colectivos específicos (de forma interna), en los que el fin de todos los proyectos de esta naturaleza es la inserción laboral activa de los/as participantes.

Finalmente, en materia de igualdad de oportunidades, se han realizado acciones concretas para fomentar esta situación entre colectivos con dificultades, a destacar las jornadas sobre formación en igualdad y sensibilización para favorecer la contratación de colectivos desfavorecidos.

Por ultimo comentar que la asociación con anterioridad a la Ley de Igualdad, ha puesto en marcha numerosas medidas concretas para ayudar a mujeres en situación de riesgo de exclusión social, como por ejemplo, inserción laboral activa, pago del transporte público, horarios adaptados para las mujeres con responsabilidades familiares.