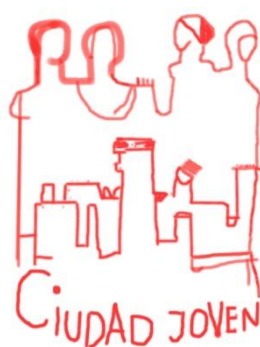

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

2016-2018

ASOCIACIÓN CIUDAD JOVEN



Jesús de la Concepción Fernández

Beatriz Fernández Ruíz

Rubén García Sánchez

Asociación Malvahada

Malvahada

ÍNDICE

1. Presentación	3
2. Resultados del diagnóstico	6
- Niveles de responsabilidad	
- Departamentos	
- Edad	
- Distribución por nivel profesional y de estudios	
- Tipo de contrato y jornada	
- Horarios	
- Medidas de conciliación y flexibilización del tiempo y espacio de trabajo	
- Salarios	
- Equipamiento de seguridad y salud	
- Comunicación transparente	
- Participación en acciones de sensibilización en igualdad y corresponsabilidad	
- Medidas dirigidas a mantener la vinculación entre la empresa y las personas con excedencias y permisos de maternidad o paternidad	
- Gestión de personal	
3. Diagnóstico cualitativo. Valoración de la plantilla	24
4. Conclusiones	30

1. PRESENTACIÓN

Ciudad Joven es una asociación sin ánimo de lucro, que promueve y gestiona diversos programas educativos con la finalidad de ofrecer un conjunto de servicios y actividades que respondan a las necesidades concretas de los destinatarios y de las destinatarias.

Se constituyó en 1988 por un grupo de personas sensibilizadas con la problemática infantil y juvenil de Vallecas, en Madrid y fue declarada de Utilidad Pública el 21 de mayo de 1993.

El organigrama de proyectos de la Asociación es el siguiente:



Los proyectos que actualmente gestionan y sobre los que se detallará el análisis son:

- **Centros de día de infancia:** El programa desarrolla en tres centros de día, atendiendo a niños/as y adolescentes de 6 a 16 años con el

objetivo de ofrecerles un recurso que favorezca su desarrollo personal y social

- **Proyectos ACE y GES (Aulas de Compensación Educativa y Grupos Específicos Singulares).** Son medidas organizativas extraordinarias de promoción educativa para garantizar la atención educativa y favorecer la integración escolar del alumnado de 13 a 16 años, propiciando el desarrollo de las capacidades incluidas en los objetivos generales de etapa. Se llevan a cabo talleres formativos de peluquería, mecánica, carpintería y electricidad.
- **Proyecto de formación en talleres prelaborales** de capacitación profesional para adolescentes y jóvenes en situación de riesgo por consumo de drogas derivados por la red Madrid Salud. Tiene el objetivo de prevenir y atender a jóvenes iniciados en consumos, apoyándoles en su proceso de maduración personal, integración social y formación académica, para su incorporación al mundo laboral. Los/as destinatarios/as son jóvenes de 16 a 21 años. Se llevan a cabo talleres formativos específicos sobre mecánica y electricidad.
- **Centro Joven de Inserción Sociolaboral.** El programa atiende a jóvenes de 16 a 30 años, en su mayoría, jóvenes sin formación, con escasa o nula experiencia laboral y con una grave carencia de habilidades personales y sociales.
- **Centro Juvenil San Cristóbal.** Este programa forma parte del Servicio de Prevención, de la Subdirección General de Actuación en Adicciones, de la Dirección General de Salud Pública de la Comunidad de Madrid. Sus objetivos son prevenir la transición del uso al abuso de drogas y/o dependencia de sustancias, u otros trastornos adictivos de los jóvenes de la Comunidad de Madrid.
- **Programa de Refuerzo, Orientación y Apoyo. Los Programas de Refuerzo, Orientación y Apoyo (PROA),** se desarrollan en

tres C.E.I.P. del barrio de Entrevías en el distrito de Puente de Vallecas. Tiene el objetivo de mejorar las perspectivas escolares del alumnado con dificultades y problemas de aprendizaje en el último ciclo de Educación Primaria.

- **Proyecto de prevención de la violencia.** Tiene el objetivo de sensibilizar para promover un trato de igual entre los y las jóvenes, el respeto de la dignidad de las personas y el derecho a la diferencia, y así prevenir los diferentes tipos de discriminación y violencia entre adolescentes y jóvenes autóctonos y de origen extranjero, en su entorno educativo y social a través del desarrollo de sesiones con el alumnado adolescente del resto de proyectos de Ciudad Joven.

DATOS DE CONTACTO	
Razón social	Ciudad Joven
CIF	G-78899903
Dirección	C/ Avelino Fernández de la Poza, 55 - 28053 Madrid
Persona Responsable Entidad	
Nombre	Eduardo Callejo Mora
Cargo	Presidente
Tel	915076281
Fax	915071794
e-mail	eduardocvk@gmail.com
Persona Responsable Temas Igualdad	
Nombre	Maite Colado León
Cargo	Responsable área de gestión
Tel	915076281
Fax	915071794
e-mail	gestión@ciudadjoven.org

2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. Niveles de responsabilidad

El régimen jurídico de la entidad es de asociación, lo que significa que la Junta Directiva (Presidente, vicepresidente, tesorero, secretario y vocalías) son puestos no remunerados, a diferencia del resto de la plantilla. La Junta Directiva toma de decisiones que afectan más directamente al funcionamiento de la asociación.

TABLA 1. Niveles de responsabilidad				
PUESTOS	HOY		HACE 4 AÑOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
CARGOS DE RESPONSABILIDAD				
<i>Presidente</i>		1	1	
<i>Vicepresidente</i>		1	1	
<i>Tesorero</i>		1		1
<i>Secretario</i>		1		1
<i>Vocalías</i>	1	2	1	2
Coordinadora general	1		1	
Coordinador de equipo		1		1
Personal técnico	15	13	17	8
Subtotal Cargos Responsabilidad	17	20	21	13
RESTO DE PLANTILLA				
Personal administrativo	1		1	
Gestión	1		1	
Subtotal Resto Plantilla	2	0	2	0
TOTAL	19	20	23	13
PORCENTAJES				
TOTAL	48,71 (19)	52,63 (20)	63,89 (23)	36,11 (13)
Remunerado	56,25 (18)	45,16 (14)	68,97 (20)	31,03 (9)
No remunerado	14,29 (1)	85,71 (6)	42,86 (3)	57,14 (4)

Nota. Los cargos de responsabilidad en *cursiva* son pertenecientes a la Junta Directiva que son cargos no remunerados. Hay casos en los que una misma persona comparte cargo remunerado y no remunerado, apareciendo reflejado por duplicado.

En la Tabla 1, atendiendo a la comparativa de la **distribución de la plantilla actual** vemos un porcentaje muy similar de hombres y mujeres en el conjunto, sin embargo atendiendo a la distribución del personal remunerado, sí encontramos una diferencia significativa: una mayoría de mujeres (56,25%) trabajan de forma remunerada mientras que en los

cargos voluntarios de la Asociación se encuentran una mayoría de hombres (85,71%).

La **distribución del personal remunerado** se encuentra dentro de los márgenes que no conforman un desequilibrio (60/40). No obstante, la distribución tan desigual en los **cargos voluntarios** supone un desequilibrio manifiesto en materia de género dado que son estos cargos los que finalmente toman las decisiones de mayor calado en la entidad porque corresponden con los puestos de la Junta Directiva. De esta manera podemos señalar la carencia de una representación femenina en los cargos directivos voluntarios.

Analizando la tendencia temporal desde hace 4 años observamos que:

- Ha disminuido el porcentaje de mujeres en el personal de la Asociación pasando de un 63,89% a un 48,71%.
- En el personal remunerado hace cuatro años había mayoría de mujeres (68,97%) que ha disminuido en la actualidad, aun manteniéndose un mayor porcentaje de éstas (56,25%) con respecto al conjunto.
- En el personal no remunerado se ha mantenido constante una minoría de la representación de mujeres, no obstante se ha visto acentuada esta falta de representación en la actualidad pasando de un 42,86% hace cuatro años a un 14,29% en la actualidad.

De esta manera podemos atender que la tendencia temporal ha conllevado la masculinización de la plantilla especialmente en los cargos de la Junta Directiva.

2.2. Departamentos

En la Tabla 2 se analizan los proyectos que desarrolla la Asociación atendiendo a los puestos remunerados.

Podemos observar una serie de **departamentos unipersonales** que en estos casos se trata de personal femenino:

- Proyecto de inserción sociolaboral Albarracín.
- Proyecto de prevención de violencias.
- Coordinación general.

El departamento de **Administración y Gestión** está compuesto por 2 mujeres. Los puestos de gestión y coordinación general tienen una importancia estratégica clave en el devenir de la empresa y es significativo que sean en su totalidad mujeres.

Tabla 2. Departamentos				
DEPARTAMENTOS	HOY		HACE 4 AÑOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Gestión y administración	2 (100)		2 (100)	
Centros de día de infancia	6 (85,71)	1 (14,29)	3 (100)	
Formación en talleres prelaborales	1 (33,33)	2 (66,67)	1 (33,33)	2 (66,67)
Proyecto de Inserción sociolaboral Albarracín	1 (100)		1 (100)	
ACE/GES	2 (16,67)	10 (83,33)	2 (22,22)	7 (77,78)
Centro Juvenil "San Cristobal"	2 (100)		2 (100)	
PROA	3 (75)	1 (25)	6 (100)	
Coordinación general	1 (100)		1 (100)	
Violencias	1 (100)			
Total	19	14	18	9

Nota. El número total de trabajadoras que aparece (19) no coincide con el total de mujeres en plantilla (17) porque hay algunas personas que están participando en dos proyectos. Los porcentajes, situados entre paréntesis, se refieren a la distribución en cada departamento.

En el programa de formación de **Talleres prelaborales** y de **ACE/GES** hay una mayoría de hombres: 66,6% y 83,33%, respectivamente. En este caso, sería preciso vincular el contenido de los talleres prelaborales con un estereotipo de género muy marcado (salvo peluquería, las áreas de mecánica, electricidad y carpintería tienen un vínculo muy marcado con el estereotipo de género masculino), sesgando de esta manera el interés del alumnado y la búsqueda de un maestro de un sexo determinado. Para evidenciar el marcado sesgo de género que tiene esta oferta formativa, podemos atender el porcentaje de mujeres presente en los Ciclos Formativos en el curso 2014-15: en "Electricidad y electrónica" 5,9%, en "Fabricación mecánica" 60,57%, en "Imagen personal" 93,77% y en "Madera y mueble" 9,09% (Estadística de las Enseñanzas no universitarias, Subdirección General de Estadística y

Estudios del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte). En el Ciclo relacionado con Peluquería, hay una gran mayoría de mujeres y en el Ciclo relacionado con Carpintería, hay una distribución casi equitativa entre hombres y mujeres. Sin embargo, en los Ciclos de Electrónica y Carpintería, hay una minoría muy marcada de mujeres. De esta manera podemos vincular que dichas áreas de conocimiento y perspectivas sociolaborales están más asociadas a uno u otro sexo/género, pudiendo esto influir en el proceso de selección del personal que lo imparte.

Mientras que en los **Centros de día de infancia** y en los **PROA** hay una mayoría de mujeres: 75 % y 85,71 %, respectivamente. Al contrario que en el anterior caso, una vez que desaparecen la formación laboral en profesiones asociadas a un estereotipo de género marcado, aparece una distribución que responde más a la oferta y demanda de esta profesión. No obstante, no se debe pasar por alto el hecho de que el porcentaje de mujeres matriculadas en cualquier rama de estudio de Educación fue del 78,09% y el porcentaje de egresadas en estas titulaciones fue de 80,78% (según los datos de la Estadística de Enseñanzas Universitarias del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte sobre el curso 2014-2015). Así, en este sentido, la presencia de un alto porcentaje de mujeres en este perfil profesional estaría totalmente justificada.

Por último, la plantilla del **Centro Juvenil San Cristóbal** está compuesta por 2 mujeres, siendo significativo que ambas tengan que completar la jornada participando en otros proyectos.

En cuanto a los datos de hace 4 años no encontramos diferencias significativas con respecto a la actualidad a excepción de la incorporación de algunos hombres en puestos que antes había mujeres, como ha ocurrido en los proyectos de Centro de día de infancia y PROA.

2.3. Edad

La mayoría de la plantilla (personal remunerado) se concentra en el tramo de edad que va entre los 35 y 39 años y en segundo lugar en el tramo que va de 40 a 44 años destacando que el 70,5 % de las mujeres tiene menos de 40 años. Resulta llamativo el hecho de que la **distribución por edad** sea más equitativa en el caso de los hombres, mientras que en el caso de las mujeres, parece que éstas tienen alguna dificultad a la hora de disponer de este tipo de trabajo pasadas determinada franja de edad.

Tabla 3. Edad		
	MUJERES	HOMBRES
Menos de 20		
De 20 a 24	2	
De 25 a 29	1	2
De 30 a 34		1
De 35 a 39	9	4
De 40 a 44	4	4
De 45 a 49	1	2
De 50 a 54		1
Más de 55		
TOTAL	17	14
PORCENTAJES		
De 20 a 40 años	70,59	50
Más de 40 años	29,41	50

2.4. Distribución por nivel profesional y de estudios

Tabla 4.1. Distribución de los trabajadores hombres por nivel profesional y de estudios					
Nivel Profesional	Sin estudios	Primarios	Secundarios	FP	Universitarios
CARGOS DE RESPONSABILIDAD					
Coordinadora general					
Coordinador de equipo				1	
Personal técnico				9	4
Subtotal Cargos Responsabilidad	0	0	0	10	4
RESTO DE PLANTILLA					
Personal administrativo					
Gestión					
Subtotal Resto Plantilla	0	0	0	0	0

En la Tabla 4.1. se expone la distribución de los trabajadores varones por nivel profesional. Encontramos que la mayoría (71,42%) dispone de un título de Formación Profesional, mientras que el resto tiene un título universitario. Por otro lado, en la tabla 4.2., con respecto a la distribución por nivel profesional correspondiente a las mujeres, observamos que hay una mayoría (75%) de profesionales con estudios universitarios.

Tabla 4.2. Distribución de las trabajadoras mujeres por nivel profesional y de estudios					
Nivel Profesional	Sin estudios	Primarios	Secundarios	FP	Universitarios
CARGOS DE RESPONSABILIDAD					
Coordinadora general					1
Coordinador de equipo					
Personal técnico				4	10
Subtotal Cargos Responsabilidad	0	0	0	4	11
RESTO DE PLANTILLA					
Personal administrativo				1	
Gestión					1
Subtotal Resto Plantilla	0	0	0	1	1

Resulta manifiesta la diferencia de **nivel de estudios** por razón de sexo, siendo llamativo que el grupo de mujeres disponga de una formación superior a la de los hombres de una forma mayoritaria. Como ya comentábamos en el apartado 2.2., las ramas de estudios vinculadas a la Educación tienen una alta presencia de mujeres.

2.5. Tipo de contrato y de jornada

Con respecto al tipo de jornada, de las 17 mujeres contratadas, actualmente el 58,82% de ellas tienen una **jornada completa**, mientras que de los hombres contratados, el 78,57% tienen esa misma jornada. Se comprueba de esta manera vemos que la jornada completa es el tipo de jornada más frecuente en el conjunto de la plantilla, aunque se encuentra una diferencia por razón de sexo/género manifiesta, ya que son los varones los que proporcionalmente disponen mayormente de este tipo de jornada.

Resulta de interés analizar que del total de personas contratadas con una **jornada parcial**, el 70% de ellas son mujeres. Atendiendo a los datos de 2016 que ofrece el Instituto Nacional de Estadística, el 72,08% de las personas con contrato a tiempo parcial son mujeres, mientras que el 40,87% de las personas con jornada completa son mujeres. De nuevo como resulta habitual a nivel nacional, se atiende que las jornadas parciales son copadas por el personal femenino de la plantilla.

Con respecto al **tipo de contrato** no se encuentran diferencias significativas por razón de sexo, ya que la distribución entre contrato indefinido y temporal resulta equitativa entre hombres y mujeres. En este caso, al igual que con el tipo de jornada, resulta de interés comparar estos datos con los obtenidos a nivel general por el Instituto Nacional de Estadística del último año, encontrándose que del total de personas con un contrato indefinido, el 47,76% eran mujeres, mientras que del total de personas con contrato temporal, el 47,98% eran mujeres. De esta manera se comprueba que no hay una tendencia por razón de sexo, ni a nivel nacional ni en la situación actual de la entidad.

La distribución actual en tipo de jornada y contrato se ha mantenido en términos similares desde hace 4 años sin atender cambios sustanciales.

Tabla 5. Tipo de contrato y jornada					
		HOY		HACE 4 AÑOS	
JORNADA	CONTRATO	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Completa	Indefinido	9	8	9	7
	Temporal	1	3	1	
Subtotal Jornada Completa		10	11	10	7
Parcial	Indefinido	2		1	2
	Temporal	5	3	7	
Subtotal Jornada Parcial		7	3	8	2
TOTAL		17	14	18	9

2.6. Horarios

Atendiendo a la distribución de hombres y mujeres según el tipo de jornada (Tabla 6.1.), del total de personas que desarrollan el trabajo a **jornada partida** un 81,82% son mujeres, mientras que el 64,28 % de hombres realizan las tareas con una **jornada continua en horario de mañana**. En cuanto al horario de tarde hay un equilibrio. De esta manera, parece que las mujeres, en términos generales, tendrían más dificultades para conciliar sus obligaciones personales y/o familiares, dado que la jornada partida les dificultaría dicha gestión. Resulta llamativo que la jornada que permite mayor conciliación sea copada por los hombres. En este sentido, a nivel nacional, según el Instituto Nacional de Estadística encontramos que en el último curso, de las personas con jornada continuada, el 56,65% eran mujeres, mientras que del total de personas

con jornada parcial, el 37,57% eran mujeres. Esto refleja una situación de doble demanda laboral, ya que actualmente siguen siendo las mujeres las protagonistas de las labores del cuidado del hogar y atención a personas dependientes o menores en casa. De hecho, el Instituto Nacional de Estadística refleja en este sentido que las mujeres con trabajo remunerado ocupan 3 horas y 46 minutos al día al cuidado del hogar y la familia, mientras los hombres también con trabajo remunerado dedican 2 horas y 21 minutos.

Tabla 6.1. Distribución según tipo de jornada		
TIPO DE JORNADA Y HORARIO	MUJERES	HOMBRES
Jornada partida: mañana y tarde	9 (81,82)	2 (18,18)
Jornada continua: fijo de mañana	5 (35,71)	9 (64,28)
Jornada continua: fijo de tarde	3 (50)	3 (50)

Con respecto al tipo de jornada según el departamento (Tabla 6.2) y a la distribución de los hombres y mujeres en los mismos (Tabla 8), podemos hacer las siguientes consideraciones:

- El proyecto ACE/GES, cuyo horario es de 8:00 a 15:30, consta de un 16,67% de mujeres. Se trata de un proyecto con horario continuo de mañana y con una mayoría de hombres en su plantilla.
- El proyecto de Centros de día, cuyo horario es de 15:30 a 20:00 obligatorio y 15 horas en horario de mañana, consta de un 85,4 % de mujeres. Esto es, un proyecto con horario continuo de tarde y con una mayoría de mujeres.
- El proyecto de Talleres prelaborales cuyo horario es de 15:30 a 20:00 consta de un 33,33% de mujeres. En este caso, un proyecto con horario de tarde y mayoría de hombres. Cabe destacar que, a diferencia del proyecto anterior, en este caso el contenido de los talleres está basada en una orientación y proyección laboral dirigida de una manera sesgada hacia carreras profesionales vinculadas a un estereotipo de género masculino de forma muy marcada.
- Las tareas de Gestión se realizan en horario de 9:00 a 15:00 más una tarde a la semana, siendo desarrolladas por una mujer.
- Las tareas de Administración se realizan en horario de 9:00 a 14:00 también por una mujer
- El proyecto de inserción laboral, cuyo horario es de 8:00 a 15:00 y dos tardes, es llevado a cabo por una mujer.

- La Coordinación general desarrollada por una mujer se realiza en horario de 8:00 a 16:00.
- Los PROA se realizan en horario de 16:00 a 17:00 y el porcentaje de mujeres es del 66,6 %. En este caso, un proyecto con horario de tarde y con una gran presencia de mujeres.
- El proyecto Centro Juvenil San Cristóbal se desarrolla en horario de 9:00 a 13:30 por una mujer.

Tabla 6.2. Jornada y horarios por departamentos			
Jornada	Horario		Observaciones
	Entrada	Salida	
ACE-GES			
Días laborables	8:00	15:30	
CENTRO DE DÍA			
Días laborales	15:30	20:00	Las mañanas son flexibles haciendo 15 horas
Sábados			A discreción
TALLERES PRELABORALES			
Días laborales	15:30	20:00	
GESTIÓN			
Días laborales	9:00	15:00	Más una tarde a la semana
ADMINISTRACIÓN			
Días laborales	8:00	14:00	
PROYECTOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL			
Días laborales	8:00	15:00	Más dos tardes a la semana
COORDINACIÓN GENERAL			
Días laborales	9:00	16:00	
PROA			
Días laborales	16:00	17:00	
CENTRO JUVENIL SAN CRISTOBAL			
Días laborales	9:30	13:30	

2.7. Medidas de conciliación y flexibilización del tiempo y espacio de trabajo

La Tabla 7 refleja las medidas de conciliación, destacando que toda la plantilla en situación de acogerse al permiso por maternidad y lactancia se ha acogido efectivamente, mientras que ninguna de las personas con derecho a reducción de jornada o excedencia no han ejercido este derecho.

En este caso, sería preciso analizar la motivación para no acogerse a dicho derecho.

Tabla 7. Medidas de conciliación y flexibilización del tiempo y espacio de trabajo				
Medidas de conciliación (Datos del último ejercicio)	Nº de personas en situación de acogerse		Nº de personas que se acogen	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Permiso de paternidad				
Permiso de maternidad (a partir de la 6ª semana)	3		3	
Permiso de lactancia	1		1	
Reducción de jornada por guarda legal (menores de 8 años)	6	4		
Excedencia por cuidado de menores	5	2		
Excedencia por cuidado de familiares dependientes				
Servicios de apoyo a la Conciliación				
Escuela Infantil				
Comedor				
Transporte colectivo				
Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo				
Flexibilidad de entrada y salida				
Flexibilidad de horario negociada				
Reducción de jornada por motivos personales				
Excedencia remunerada por motivos personales				
Excedencia no remunerada por motivos personales				
Teletrabajo				
Acercamiento al lugar de residencia				

2.8. Salarios

En la Tabla 8 podemos obtener una caracterización completa de los departamentos con el tipo de jornada y el salario que dispone cada proyecto. Atendiendo al **tipo de jornada**, el salario de las personas que disponen de **jornada completa** se encuentra comprendido entre 2.602,81€ y 1.597,91 € mensuales. 21 personas de la plantilla disponen

de esta jornada, de las cuales 52,38% son hombres. En su mayoría disponen de horario de mañana. Destacamos, en este sentido, el departamento de ACE/GES, con una masculinización expresa en su plantilla, que dispone de un horario de mañana y con un salario de los más altos de la entidad.

Por otro lado, el salario de las personas con **jornada parcial** se encuentra entre un margen entre 207,96 € Y 1.038,72€ mensuales. Sin embargo, en este tipo de contrato podemos encontrar una diferencia notable en el número de horas contratadas, por lo que las diferencias en salario son relativas al número total de horas dedicadas. No obstante, cabe señalar que de las 10 personas con este tipo de jornada, el 70% son mujeres. En este caso encontramos una mayoría de horario de tarde.

Resulta destacable el departamento de PROA con mayoría de mujeres y que cuenta con el salario más bajo de la Asociación y con un horario de tarde.

Parece, por lo tanto, que las mujeres de la entidad son contratadas por menos horas y reciben un sueldo en comparación menor al de sus compañeros hombres que, por otro lado, tienen contratos por un número mayor de horas y por lo tanto reciben un sueldo ostensiblemente mayor. En este sentido, resulta de interés señalar la brecha salarial por razón de sexo que se da en nuestro país, señalada por Naciones Unidas, cifrada en un 14,9% de diferencia en detrimento del sueldo de las mujeres con respecto a los hombres.

Tabla 8. Caracterización de los departamentos						
DEPARTAMENTOS	MUJERES	HOMBRES	HORARIO	CATEGORÍA PROF.	JORNADA	SUELDO
Gestión	1		9:00 – 15:00 y una tarde	1	Completa	2.196,08
Centros de día de infancia	4		15:30-20:00 Y 15 horas de mañana	2	Completa	1.597,91
Centros de día de infancia	2	1	15:30-20:00 Y 2 mañanas	3	30 horas	1.039,76
Formación en talleres prelaborales	1	2	15:30-20:00	2	Parcial	1.038,72
Proyecto de Inserción sociolaboral Albarracín	1		8:00-15:00 y 2 tardes	2	Completa	1.597,91
ACE y GES	2	8	8:00-15:30	2	Completa	2.325,98
Centro Juvenil "San Cristobal"	2		9:00-13:30	2	Parcial	832,9
PROA	2	1	16:00-17:00	3	Parcial	207,96
Coordinación general	1		9:00-16:00	1	Completa	2.231,6
Coordinador proyectos		1	8:00-15:30 y una tarde	1	Completa	2.602,81
Administración	1		9:00-14:00	3	Parcial	1.099,53
Violencias	1		Sin determinar	2	Parcial	553,51
TOTAL	18	13				

2.9. Equipamiento de seguridad y salud

En la Tabla 9 vemos como la entidad sí tiene una consideración especial sobre los riesgos asociados al embarazo, aunque por otro lado el Plan de Riesgos Laborales no cuenta con perspectiva de género. En este sentido, sería preciso un análisis más pormenorizado de las medidas expresas que contiene dicho Plan al respecto de los embarazos para poder determinar si son suficientes.

Tabla 9. Equipamiento de seguridad y salud				
Hay una consideración específica de riesgos relacionados con el embarazo		Sí		
Existe un Plan de Riesgos Laborales elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género		No		
Firma correo electrónico				

2.10. Comunicación transparente

La informalidad de los canales de comunicación hace que se produzcan asimetrías en la recepción de información, pudiendo causar desigualdades. Por ello, en la Tabla 11 se analiza si toda la información necesaria para la plantilla llega a ella de manera efectiva.

Según se especifica, tan sólo la formación y las oportunidades de formación serían informadas al conjunto de la plantilla mediante e-mail. Sin embargo, el resto de la información quedaría fuera de su alcance.

Tabla 11. Comunicación transparente			
Información comunicada a través de canales formales	Sí	Colectivo destinatario	Indicar canal
Beneficios para la plantilla			
Estrategia de la empresa, resultados			
Formación ofertada	Sí	Trabajadores/as	E-mail
Desarrollo de nuevos productos / servicios			
Oportunidades de Promoción	Sí	Trabajadores/as	E-mail

2.11. Participación en acciones de sensibilización en igualdad y corresponsabilidad

En la Tabla 12 se recoge el cómputo total de participantes en acciones de sensibilización en igualdad y corresponsabilidad. Del total de la plantilla, solo 7 personas han participado en charlas, cursos, jornadas o talleres. Sería preciso atender cuál fue su motivación, o bien, cuáles fueron las dificultades aducidas por el resto de la plantilla para no participar finalmente de estas actividades. De estas 7 personas, ninguna de ellas forma parte de la Junta Directiva de la entidad.

Acciones realizadas	CARGOS DE RESPONSABILIDAD		RESTO DE LA PLANTILLA	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Charlas, cursos, jornadas o talleres			2	5
Circulares internas, intranet, folletos, carteles				

2.13. Medidas dirigidas a mantener la vinculación entre la empresa y las personas con excedencias y permisos de maternidad o paternidad

Según queda reflejado en la Tabla 13, parece que la entidad ha llevado a cabo un conjunto de medidas dirigidas a mantener la vinculación y la comunicación con las personas que se han acogido a permisos de paternidad y maternidad. Sería preciso atender al grado de satisfacción y a la efectividad de dicha comunicación, reflejado por las propias personas que se vieron en dichas situaciones.

Tabla 13. Medidas dirigidas a mantener la vinculación entre la empresa y las personas con excedencias y permisos de maternidad o paternidad

Envío de circulares informativas, actas, memorandos...	Sí
Mantenimiento de las condiciones y atribuciones del puesto	Sí
Convocatorias de formación	Sí
Consulta en decisiones que puedan afectarles	Sí
Acogida/formación a la reincorporación	Sí

2.14. Gestión de personal

En la Tabla 14.1 vemos un resumen sobre las nuevas incorporaciones en la Entidad. En los últimos 2 años se ha contratado a 3 personas nuevas, en su totalidad varones. En conjunto, se atendieron 80 candidatos/as, de los cuales, el 81,25% fueron de hombres. Del proceso los tres procesos de contratación, que se detallan más adelante, quedaron finalistas 5 personas, siendo una única mujer frente a cuatro varones, de los cuales se extrajeron las 3 personas contratadas finalmente. Destaca, en este nivel de análisis, la poca presencia femenina en las candidaturas y su exclusión casi por completo del proceso de selección.

Tabla 14.1. Incorporaciones y nuevas contrataciones		
	MUJERES	HOMBRES
CV recibidos	15	65
De los cuales, por anuncio		
Finalistas	1	4
Contratados/as		3
Periodo considerado	Últimos 2 años	

Continuado con el análisis de los procesos de selección, éstos se detallan en la Tabla 14.2. Atendiendo al proceso de selección con los datos ofrecidos por la entidad sobre las tres incorporaciones nuevas en los últimos dos años, atendemos que la presencia de candidaturas de mujeres es exclusiva de una única oferta, la referida a la vacante de "Maestro". En este caso, es la única plaza que no está asignada a una profesión o un área de conocimiento vinculado de manera específica con un estereotipo de género marcado. Según los datos ofrecidos, en este caso, se recibieron

el mismo número de CV de mujeres como de hombres, lo cual llama la atención dado que el número de egresadas mujeres de las titulaciones de Educación es muy superior al de varones, siendo mucho mayor el número de mujeres que trabajan en esta área que el de hombres. Finalmente, en este caso, como en el resto, resultó un hombre el mejor valorado en el proceso de selección, llevado a cabo por una mujer perteneciente a la entidad.

Tabla 14.2. Procesos de selección						
	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3	
Fecha	Octubre 2015		Septiembre 2016		Febrero 2017	
Puesto	Maestro electricidad		Maestro mecánica de motos		Maestro	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X		X
Mención expresa a mujeres/hombres		X		X		X
Contenido sexista		X		X		X
CANDIDATURAS	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Por anuncios		10		15	10	10
Por contactos						
Por servicios de empleo						
De la propia organización						
Otros						
Total recibidas	0	10	0	15	10	10
Personas contratadas		1		1		1
Responsables de la selección	1		1		1	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No
¿Se contrató a las personas que presentan candidatura a través de contactos?		X		X	X	

Con respecto al resto de procesos de selección, en ambos casos se recibieron 10 CV de varones, siendo uno de ellos seleccionado finalmente.

Aunque en ningún caso se reconoce el uso de un contenido sexista en las ofertas, esta consideración queda pendiente de revisión del anuncio de la oferta en concreto de cada caso para poder verificarlo.

Tabla 14.3. Promoción interna								
	ACENSO 1		ASCENSO 2		ASCENSO 3		ASCENSO 4	
Puesto	Educador/a		Educador/a		Educador/a		Educador/a	
Fecha	Septiembre 2016		Septiembre 2016		Septiembre 2016		Septiembre 2016	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	4	2		1	1		1	
Personas que lo solicitan								
Personas promocionadas	1			1	1		1	
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas	1 año			1 año	1 año		1 año	
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas	6 años			3 años	1 año		3 años	
Media de edad de las personas promocionadas	26			26	26		26	
Responsables de la selección	1		1		1		1	

En la Tabla 14.3 vemos el proceso de promoción interna de la entidad, dándose 4 ascensos, tan sólo uno protagonizado por un hombre. En el primer caso, se trata de un ascenso al que optaban 6 personas, 4 de las cuáles eran mujeres, con una media de antigüedad de 6 años. Sin embargo, para el resto de ascensos, tan sólo optaban una persona, la que finalmente ascendió promocionalmente, con una media en la empresa más

baja, entre 3 y 1 año de media. En todos los casos la responsable de Recursos Humanos de la entidad era una mujer.

Tabla 14.4. Acciones formativas en el último año

	Perfeccionamiento		Reciclaje		Promoción		Total	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Total plantilla	19	20	19	20	19	20	19	20
Nº personas potencialmente beneficiarias	12	10						
Nº personas efectivamente formadas	11	9						
Total horas	25	25					25	25
Coste	3.000						3.000	

En la tabla 14.4 atendemos las acciones formativas llevadas a cabo en el último año. No se realizaron acciones formativas para la promoción ni el reciclaje, únicamente para el perfeccionamiento. En este caso, participaron un total de 20 personas, siendo el 55% mujeres. Faltaría por contemplar el contenido de la oferta formativa y la necesidad de la plantilla para el reciclaje y el perfeccionamiento para valorar el impacto de la carencia de la formación en este aspecto.

Por último, en la Tabla 14.5 queda recogido el interés de la entidad en vincularse con otras empresas, valorando el respecto de éstas por la igualdad de oportunidad. Sin embargo, queda por atender de qué manera han valorado este aspecto en las colaboraciones que se han llevado a cabo.

Tabla 14.5. Dimensión externa de la empresa

Se tiene en cuenta si las empresas proveedoras / subcontratadas respetan y promueven la Igualdad de oportunidades	No
---	----

3. Diagnóstico cualitativo. Valoración de la plantilla

A continuación se exponen los datos obtenidos en un cuestionario anónimo que ha sido respondido por 20 personas pertenecientes a la plantilla de la Asociación con el objetivo de conocer cómo se sienten y cómo piensan las trabajadoras/es con temas que les afectan individualmente.

El cuestionario estaba formado por 10 preguntas de las que hemos logrado los siguientes resultados.

- **1. ¿Cuál es tu sexo?**

De las 20 personas encuestadas, 10 (50%) se definen como mujeres, 9 (45 %) como hombres y 1 se identifica con otros.

- **2. ¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado en la empresa por razón de sexo?**

En este caso, 3 personas (15%) responden afirmativamente a esta pregunta, mientras que 16 (80%) no sienten haber recibido un trato discriminatorio por sexo y una persona contesta Ns/Nc.

Resulta llamativo que las 3 personas que afirman haberse sentido discriminadas son mujeres y una de ellas explica que la discriminación se basa en una valoración mayor hacia las opiniones o propuestas que realizan los hombres de la plantilla.

- **3. ¿Crees que la selección de personal en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?**

Las respuestas en esta cuestión son muy variadas. Del total, 5 (25%) han contestado afirmativamente, 11 (55%) opinan que no se hace bajo criterios igualitarios y 4 (20%) NS/NC.

En cuanto a la explicación que nos ofrecen aquellas personas que han querido clarificar su respuesta destaca que 2 personas consideran que al buscar una persona para un puesto concreto, se tiene pensado ya hombre o mujer para ese puesto. Otra explica que en determinados ámbitos se solicita un sexo concreto (ej. en el taller de peluquería) para atender una petición de la familia de las usuarias.

Mientras que por otro lado un trabajador/a considera que se hace por currículum, y que está de acuerdo con esta forma de trabajo.

- **4. ¿Crees que la retribución en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?**

En este caso, 15 personas (75%) han respondido afirmativamente a esta cuestión, 2 (10%) consideran que no se hace atendiendo a criterios de igualdad y 3(15%) NS/NC.

- **5. ¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades familiares, responsabilidades sociales y aficiones personales?**

De las 20 personas, 11 (55%) consideran que es difícil compatibilizarlo con las responsabilidades familiares, de las cuales 7 son mujeres. Del total 5 (25%) expresan dificultad para compatibilizarlo con responsabilidades sociales y 3 (15%) con aficiones personales.

Además 4 personas (20%) han contestado Ns/nc y 4 (20%) expresan tener facilidades para conciliar.

En cuanto a las explicaciones pormenorizadas que han expuesto, 2 personas expresan tener dificultades debido a que los días no lectivos son laborables y al trabajo en turno partido y de tarde.

Y una persona considera que la Asociación favorece perfectamente, tanto a padres como a madres, la conciliación familiar y social.

- **6. Has sufrido alguna vez acoso sexual por parte de alguna persona de la empresa o conoces el caso de alguna persona de la empresa que lo haya sufrido en la empresa**

En este caso, un 30 % expresa que no y un 70 % NS/NC.

- **7. ¿Se conocen las medidas de conciliación familiar, personal y laboral disponibles?**

Las respuestas obtenidas nos dicen que 6 personas (30%) conocen las medidas de conciliación, 3 hombres y 3 mujeres. 10 (50%) expresan su desconocimiento, 6 de ellas son mujeres y 3 (15%) responden NS/NC.

Las justificaciones a las respuestas que de aquí se han obtenido expresan lo siguiente:

- Las medidas se recogen en el convenio
- No se han dado a conocer por la Asociación.
- No las conocen por falta de motivación personal, pero que entienden que se le ofrecerían la información sin problema alguno/a si la solicitaran.

- **8. ¿Crees que se mantienen actitudes machistas entre el personal trabajador?**

Esta pregunta ha sido respondida por 19 personas. 13 de ellas (68,4%) confirman que en la plantilla se desarrollan actitudes machistas mientras que 6 (31,5%) consideran que no se detectan dichas actitudes.

Además hay 4 personas que han considerado oportuno matizar la respuesta, 2 de las cuáles consideran que la sociedad heteropatriarcal en la que vivimos nos afecta a todos/as y se reproduce en la Asociación.

Otras 2 consideran que ocurre algunas veces y es explícito en algunas personas en concreto.

- **9. 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 organización.**

En este caso, 12 personas han expresado su opinión ofreciendo las siguientes alternativas para trabajar en materia de igualdad:

- Sensibilización hacia el tema en general, como consideración de justicia social e implicación por parte de todas las personas, señalando específicamente los comportamientos machistas. Selección de profesionales sensibles al tema. Incorporación en los proyectos de manera transversal.
- Formación a trabajadores/as en materia de feminismo, igualdad de género y formas/modos de incluir perspectiva de género en proyectos, acciones, actitudes, etc. Incluir perspectiva de género en visión, valores, planes de trabajo, rrss, conciliación, etc. a nivel general en la asociación. Formación y concienciación de forma específica en materia de género dentro de la etnia gitana, y población migrante.
- Acciones positivas Sororidad Segregación vertical
- Educación. Mentalidad y medidas de conciliación
- Distribución igualitaria de trabajadores y trabajadoras en distintos puestos de trabajo. Reproducción constante de roles desigualitarios. Formación de directiva y profesionales en materia de igualdad.
- Igualdad de número de trabajadores/as en cada proyecto que aportarían otras opiniones.
- Compatibilizar responsabilidades familiares, igualdad entre trabajadores/as, igualdad de trato hacia los trabajadores/as.
- Creo que no estamos formados ni tenemos como prioritario el tema de la igualdad.

- La igualdad como referente y modelos para los chicos y chicas. Igualdad en la oferta formativa y cómo se presenta ésta a los jóvenes (ofertar los talleres a chicos y chicas en igualdad de condiciones)
 - Lenguaje. Perspectiva de género en los proyectos. Permisividad a los participantes de los proyectos ante actitudes machistas.
 - Eliminación de los micromachismos típicos de un vocabulario descuidado y fomentado por una sociedad machista. Planificar objetivos transversales y específicos para cada proyecto de intervención para tratar la igualdad. Crear acciones de visibilidad a nivel macro de visibilización, en los barrios en los que intervenimos, de la igualdad entre hombres y mujeres.
 - Actitudes machistas entre el personal trabajador. Actitudes machistas y falta de perspectiva de género en ámbitos/espacios de intervención socioeducativa. Conciliación laboral y familiar/personal.
- **10. Expón que medidas o cambios se podrían implementar para facilitar una mejor conciliación entre la vida laboral y la personal/familiar**

Esta pregunta ha sido respondida por 12 personas que proponen las siguientes medidas para facilitar la conciliación:

- Flexibilidad horaria en días no lectivos y/o apoyo de la Asociación para traer a la familia. Incorporación de medidas para acompañamiento médico específicas, reuniones escolares, etc... Revisión de horarios y compensación a aquellos horarios más difícilmente de compatibilizar (partidos o de tarde)
- Ajustar los horarios para que se conviertan en lo más cercano posible a jornadas continuas. Con el aumento de maternidades/paternidades dentro de la asociación valorar la posibilidad de un servicio de cuidado de hijos/as, franjas de horarios complicados para la conciliación, cambio de turno de mañana a tarde.
- Trabajo en equipo eficaz. Remuneración salarial adecuada a la responsabilidad ejercida.
- Flexibilidad horaria, respetar la retribución de horas extra del convenio, poder traer a los hij@s al trabajo en los no lectivos.

- Trabajo interno controlado desde casa. Teletrabajo. Más información sobre el convenio y las posibles posibilidades de conciliación acorde con la ley.
- Teletrabajo o flexibilidad horaria con los turnos más incompatibles con la conciliación.
- flexibilidad horaria para atender necesidades personales, médicas o personales.
- Igualdad de derechos para todos los trabajadores/as, flexibilidad con todos los trabajadores/as, no solo con algunos, información grupal a todos los trabajadores/as sobre las medidas existentes para compatibilizar responsabilidades familiares.
- Creo que la entidad pone de su parte pero algunos/as trabajadores/as también deberían poner de su parte
- Flexibilidad de horarios en algunos casos.
- Creo que existe conciliación real.
- Supongo que estas medidas existen, pero por propio desconocimiento, creo que no podría lanzar ninguna propuesta ya que no conozco las que existen. Sería hipócrita intentar solucionar algo que no conozco.

4. Comunicación

En este apartado se ha analizado tanto la **comunicación interna**, entendida como aquella que se realiza exclusivamente entre las personas que pertenecen a la plantilla, como **la externa**, con la que nos referimos a aquella que está accesible o expuesta al público en general. En este segundo caso, analizaremos la página web de la Asociación.

4.1 comunicación interna.

Se han analizado 2 e mails enviados a toda la plantilla, observando principalmente si el lenguaje utilizado es un lenguaje sexista, detectado que se tiene interiorizado la necesidad de un uso inclusivo y por tanto, no se ha evidenciado sexismo en este aspecto, aunque se detecta la necesidad de explicar determinados usos de la barra inclinada y de la importancia que tiene el orden en que se utilizan los artículos y nombres cuando se duplican.

4.2 comunicación externa

En este caso se ha revisado la información que aparece en la página web de la Asociación: www.ciudadjoven.org y en las redes sociales Facebook y Twitter como documento público de máxima audiencia. Se ha atendido principalmente al lenguaje y las imágenes utilizadas.

Atendiendo a la **página web** en cuanto al **lenguaje**, se ha realizado el análisis de todas las secciones, detectando que se ha utilizado mayoritariamente un lenguaje inclusivo, haciendo uso de desdobles, pero que aún quedan algunos resquicios de androcentrismo lingüístico como:

- La sección de "financiadores"
- Dentro de la sección programa, en el apartado dedicado al Programa Profesional – Servicios Auxiliares de Peluquería detectamos un uso androcéntrico en la siguiente expresión: "Está dirigido a alumnos **de 16 años a 19 años...**"
- Dentro de la sección "Implícate". Se hace referencia únicamente al masculino de la siguiente manera: "Si quieres ser **suscriptor** de Ciudad Joven, aportando una donación periódica, o **colaborar como voluntario...**"
- Dentro de la sección programa, en el apartado dedicado al Centro Juvenil "San Cristóbal" se detecta otro error de uso de masculino genérico: "información de la Agencia Antidroga para **los profesionales...**"

En cuanto a las **imágenes**, la mayoría no son sexistas ya que no perpetúan estereotipos, aparecen tanto chicos como chicas, sin detectar protagonismo masculino.

Atendiendo a las páginas de **Facebook y Twitter** se detecta un interés intentar visibilizar a ambos sexos cuando nos referimos mujeres y hombres o a chicas y chicos pero observamos una irregularidad en la atención a este uso dando lugar a confusiones.

El análisis realizado acerca de la comunicación delata un interés por utilizar un lenguaje inclusivo aunque sería necesario profundizar más en las herramientas para que este uso sea efectivo y en la sensibilización para no caer en errores por mínimos que sean.

3. CONCLUSIONES

El diagnóstico, dentro del desarrollo de un Plan de Igualdad, da a conocer la situación de la entidad en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, desde una perspectiva o de género. Con el análisis se pretende identificar las áreas que necesiten ser modificadas y detectar aquellas que puedan mantenerse o reforzarse.

A continuación se exponen las principales conclusiones tras la valoración de los datos.

- Destaca que un mayor porcentaje de mujeres (56,25%) trabajan de forma remunerada mientras que en los cargos voluntarios de la Asociación se encuentran una mayoría de hombres (85,71%) siendo en este ámbito donde se toman las decisiones más importantes.
- En el programa de formación de **Talleres prelaborales** y de **ACE/GES** hay una mayoría de hombres: 66,6% y 83,33%, respectivamente. En este sentido, consideramos que pueden haber influido diferentes factores como que los talleres desarrollados suelen asociarse a uno u otro sexo/género, o el hecho de que algunas convocatorias podrían haberse expresado con un lenguaje sexista. Estos serían factores determinantes la poca presencia femenina en las candidaturas y su exclusión casi por completo del proceso de selección.
- En el proyecto de **Centros de día de infancia** y en los **PROA** hay una mayoría de mujeres: 75 % y 85,71 %, respectivamente.
- La plantilla del **Centro Juvenil San Cristóbal** está compuesta por 2 mujeres, que participan de otros proyectos para completar la jornada participando en otros proyectos.
- En cuanto a la **distribución por edad** parece que las mujeres tienen alguna dificultad a la hora de disponer de este tipo de trabajo pasadas determinada franja de edad por eso se encuentran mayoritariamente en una franja menor que los hombres.
- Del análisis del **nivel de estudios** de la plantilla resulta llamativo que el grupo de mujeres disponga de una formación superior a la de los hombres de una forma mayoritaria.
- Con respecto al tipo de jornada, se constatan desequilibrios significativos ya que el 58,82% de ellas tienen una **jornada completa**, mientras que de los hombres contratados, el 78,57% tienen esa misma jornada. Al mismo tiempo, del análisis de la

jornada parcial, se extrae que el 70% de las personas que trabajan bajo esta modalidad son mujeres

- Con respecto al **tipo de contrato** no se encuentran diferencias significativas por razón de sexo, ya que la distribución entre contrato indefinido y temporal resulta equitativa entre hombres y mujeres
- En relación a la distribución **jornada continua/ jornada partida** un 81,82% de las personas que desarrollan su trabajo bajo esta jornada son mujeres, mientras que el 64,28 % de hombres realizan las tareas con una **jornada continua en horario de mañana**. En cuanto al horario de tarde hay un equilibrio. Este análisis revela que las mujeres, en términos generales, tendrían más dificultades para conciliar sus obligaciones personales y/o familiares.
- El **departamento de ACE/GES**, con una masculinización expresa en su plantilla, que dispone de un horario de mañana y con un salario de los más altos de la entidad, mientras que por el contrario el departamento de **PROA** con mayoría de mujeres cuenta con el salario más bajo de la Asociación y con un horario de tarde.
- En resumen, de forma global, las mujeres de la entidad son contratadas con una peor distribución de la jornada, con menos horas y reciben un salario más bajo en comparación menor al de sus compañeros hombres, sí bien este desequilibrio no es extrapolable a hombres y mujeres que desarrollan el mismo puesto de trabajo.
- La **formación en igualdad** está desvalorizada, solo 7 personas han participado en charlas, cursos, jornadas o talleres de sensibilización en igualdad y corresponsabilidad.

La valoración que la plantilla realiza acerca de la igualdad de oportunidades dentro de la entidad refleja:

- Se mantienen actitudes machistas en la plantilla que forma parte de la entidad.
- Existen dificultades para compatibilizar el trabajo realizado con las responsabilidades familiares, responsabilidades sociales y aficiones personales
- La selección de personal en la empresa no se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres
- No existe evidencias de que ninguna persona haya sufrido acoso sexual, si bien es llamativo que un 70 % haya respondido NS/NC a esta cuestión. Por otro lado, tres mujeres consideran haber sido discriminadas por razón de sexo.

- La mayoría considera que existe un salario equilibrado
- Se detecta un desconocimiento de las medidas de conciliación a las que tienen acceso.
- Reflejan variedad de propuestas para trabajar la igualdad dentro de la entidad así como para mejorar la conciliación.