

II PLAN DE IGUALDAD NAIM

INDICE

II PLAN DE IGUALDAD NAIM.....	1
1. INTRODUCCIÓN	2
1.1. NUESTRA ORGANIZACIÓN	2
1.2. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD	2
1.3. COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD	4
1.4. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD	4
1.5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	5
2. DIAGNÓSTICO.....	5
3. ÁREAS DE ACTUACIÓN	5
3.1. CULTURA Y COMUNICACIÓN.....	6
3.2. ÁREA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	7
3.3. SELECCIÓN DE PERSONAL, ACCESO AL EMPLEO Y RETRIBUCIÓN	8
3.4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	8
3.5. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	9
3.6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y/O POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO NAIM	9
3.7. VIOLENCIA DE GÉNERO	10
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	10
ANEXO I	11
ANEXO II	18

1

INTRODUCCIÓN

1.1. NUESTRA ORGANIZACIÓN

NAIM (Nueva Alternativa de Intervención y Mediación) es una Asociación sin ánimo de lucro dedicada al trabajo por la promoción social de personas y colectivos en situación de vulnerabilidad social, especialmente de los sectores de población Infantil y Juvenil, aunque no de forma exclusiva, siendo sus fines:

- Trabajar por el desarrollo integral de niños, niñas y jóvenes con problemas socio-afectivos.
- Concienciar a la sociedad de los Derechos de los/las menores y jóvenes y de la obligación que tiene la comunidad ciudadana de satisfacerlos y, en particular, las administraciones públicas.
- Promover espacios apropiados para el desarrollo integral de la infancia y juventud en los ámbitos educativos, socio-comunitarios, laborales, culturales, deportivos y de ocio y tiempo libre a través de intervenciones de mediación social.
- Conseguir la integración social de personas en situación de vulnerabilidad social, especialmente jóvenes, mediante la formación y la inserción laboral.

El II Plan de Igualdad de NAIM se ha elaborado en base a las conclusiones del Diagnóstico y a las propuestas tanto de la dirección de la entidad como de los trabajadores y trabajadoras. Estas acciones han sido negociadas en el seno del Comité de Igualdad, llegando al consenso de incluirlas en el II Plan de Igualdad.

El II Plan de Igualdad de NAIM que se presenta es fruto de un proceso de reflexión, de propuestas de mejora y de debate interno para hacer de NAIM una entidad comprometida con la Igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

1.2. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD

La Igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre los Derechos Humanos, entre los que cabe destacar la **Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer**, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada en España en 1983.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del **Tratado de Ámsterdam** de 1 de mayo de 1997 cuando establece que *“la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”*, objetivo transversal que debe reflejarse en todas las políticas y acciones de los estados miembros.

Por lo que respecta a la legislación nacional, la **Constitución de 1978** proclama en el artículo 14 *el derecho a la igualdad de todos los españoles y la no discriminación por razón de sexo*, disponiendo asimismo en su artículo 9.2 *la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones de igualdad del individuo y los grupos en los que se integra sea real y efectiva, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud*.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres**, que tuvo y tiene como pretensión hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

La Ley 3/2007 establece en su artículo 45 que *las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral*.

Las empresas de más de 250 trabajadores/as tienen la obligación de realizar el Plan de Igualdad en la empresa. Sin perjuicio de lo anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable o la autoridad laboral.

En el caso de NAIM, la elaboración e implantación del Plan de Igualdad es voluntaria y nace del compromiso real de la dirección y la plantilla con la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El Plan de Igualdad se ha elaborado siguiendo lo prescrito en la Ley Orgánica 3/2007, cuyo artículo 46 recoge el concepto y el contenido de los Planes de Igualdad:

1. *Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. *Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

3. *Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.*

1.3. COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD

NAIM es una entidad comprometida con el desarrollo de políticas que integren la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

En todos y cada uno de los ámbitos en que desarrolla la actividad la entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, NAIM se regirá por estos principios.

Para llevar a cabo esta labor, se implantará un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la Igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad.

1.4. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de igualdad de NAIM es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persigue integrar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la entidad. Las características que rigen el II Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género (Mainstreaming) como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la Igualdad entre hombres y mujeres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación entre las partes (dirección de la entidad y plantilla)
- Es preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir del seguimiento y la evaluación.
- Parte de un compromiso de la entidad, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

- Establece medidas y objetivos encaminados a la consecución del principio de Igualdad dentro de la entidad.

1.5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan es de aplicación a todos los centros de trabajo de NAIM y a la totalidad de su plantilla, así como a todos aquellos centros que se creen en el futuro y vayan incorporándose a la entidad, siempre teniendo en cuenta las medidas concretas que puedan establecerse en determinados centros considerando sus características específicas.

El II Plan de Igualdad de NAIM tiene una vigencia de 4 años y, en caso necesario, será modificado por acuerdo tras los oportunos análisis sobre la efectividad y/o éxito de su implantación y teniendo en cuenta las circunstancias existentes en cada momento.

2 DIAGNÓSTICO

Para la realización del diagnóstico hemos utilizado como herramienta un cuestionario que hemos facilitado a toda la plantilla (*Ver Anexo I*)

El análisis de los datos sobre la situación y condiciones laborales del personal de NAIM refleja una situación bastante equilibrada entre hombres y mujeres, si bien se han encontrado algunos desequilibrios de género, que no son más que el reflejo de la sociedad.

Destacaríamos la segregación vertical, los máximos puestos de responsabilidad de la entidad están ocupados por hombres, así como la presencia de áreas más feminizadas. Respecto a las condiciones laborales, destaca la mayor presencia de mujeres con jornada parcial.

3 ÁREAS DE ACTUACIÓN

En consecuencia a los resultados del diagnóstico, el plan de igualdad de NAIM se ha estructurado en 7 ejes de actuación:

- ✓ Cultura y comunicación.
- ✓ Formación y desarrollo profesional.
- ✓ Selección de personal, acceso al empleo y retribución.
- ✓ Conciliación y corresponsabilidad.

- ✓ Prevención acoso sexual y moral por razón de sexo.
- ✓ Salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- ✓ Violencia de género.

A continuación, pasamos a exponer las medidas que se procurarán llevar a cabo por parte de NAIM durante la vigencia del presente Plan de Igualdad.

3.1. CULTURA Y COMUNICACIÓN

OBJETIVOS
1.- Adaptar la política de comunicación interna y externa de la organización de modo que responda a un trato igualitario en el uso del lenguaje y de las imágenes, sensibilizando a toda la plantilla sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.
2.- Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
3.- Difundir la Igualdad de trato y oportunidades entre las personas atendidas y ámbitos de influencia de la entidad.
ACCIONES
1.- Revisar y corregir la documentación interna y externa de la entidad para garantizar que no se utiliza un lenguaje sexista y discriminatorio.
2.- Establecer unas reglas básicas para fomentar el uso de un lenguaje neutro en las comunicaciones y documentos, tanto internos como externos, de NAIM.
3.- No utilizar imágenes estereotipadas de las mujeres en la publicidad o en comunicaciones de redes sociales de la entidad, ni directa ni indirectamente.
4.- Se difundirá el Plan de Igualdad a través de la comunicación interna y externa (intranet, folletos, memoria anual...), con objeto de sensibilizar en materia de Igualdad de oportunidades a la plantilla, y también con objeto de establecer un vehículo de comunicación entre dirección y personal para posibles sugerencias de mejora del Plan de Igualdad.
5.- Se solicitarán, cuando sean posibles tales accesos, distintivos de igualdad o reconocimientos documentados por la política de igualdad llevada a cabo por NAIM.

3.2. ÁREA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

OBJETIVOS

- 1.- Garantizar el acceso a la formación en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, con el fin de promover el desarrollo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
- 2.- Se promoverán y mejorarán las posibilidades de acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad contribuyendo a reducir las desigualdades y desequilibrios que pudieran existir.

ACCIONES

- 1.- Establecer mecanismos de formación para la promoción de mujeres a funciones donde están poco representadas.
- 2.- Procurar que las acciones de formación continua se impartan en horario laboral, sin perjuicio de la atención imprescindible a personas que se atienden.
- 3.- Diseñar propuestas de formación para todas las categorías de la entidad.
- 4.- Participación del Comité de Igualdad en el diseño del Plan de Formación Interna.
- 5.- Diversificar y ampliar la formación para todos los grupos y categorías profesionales.
- 6.- Potenciar la formación de más de 20 horas para aquellas trabajadoras que quieran promocionar.
- 7.- Dedicar una atención preferente a potenciar el conocimiento de las novedades técnicas, el reciclaje del personal y el aprendizaje de nuevos conocimientos que faciliten la promoción de la trabajadora y del trabajador, en especial del sexo menos representado.

3.3. SELECCIÓN DE PERSONAL, ACCESO AL EMPLEO Y RETRIBUCIÓN

OBJETIVOS

- 1.- Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por razón de sexo en la selección de personal, acceso al empleo y en las retribuciones percibidas.
- 2.- Garantizar la igualdad en la selección para el acceso y promoción en el empleo, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical.

ACCIONES

- 1.- Los puestos de trabajo serán ocupados por la persona más idónea teniendo en cuenta su aptitud, formación y experiencia.
- 2.- Los candidatos y las candidatas se valorarán sin tener en cuenta su sexo.
- 3.- Las ofertas de empleo se publicarán eliminando cualquier tipo de lenguaje sexista y se evitarán cuestiones que vayan más allá de lo estrictamente curricular.
- 4.- Se revisará la evolución de las retribuciones percibidas por mujeres y hombres anualmente.

3.4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO

Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la entidad.

ACCIONES

- 1.- Se difundirán entre los trabajadores y trabajadoras los distintos tipos de permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.
- 2.- Se garantizará que las personas que soliciten cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no se vean frenados en el desarrollo de su carrera profesional ni en sus posibilidades de promoción, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- 3.- Se valorarán medidas de reorganización del tiempo de trabajo y medidas de flexibilidad laboral dirigidas a incrementar la autonomía en el puesto de trabajo como reorganización, reducción, compresión, teletrabajo o adaptación de los horarios laborales.

3.5. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

OBJETIVOS
1.- Mantener la protección del embarazo, la maternidad y la seguridad en el periodo de lactancia a través de la seguridad y salud en el trabajo.
2.- Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales
ACCIONES
1.- Identificación de los puestos de trabajo y tareas donde concurren los riesgos que puedan afectar a la maternidad (embarazo y lactancia).
2.- Promover la adecuada reubicación de la mujer embarazada, o en los casos de riesgo por lactancia, si su trabajo supusiera una situación contraproducente para ella o el feto y, en caso de imposibilidad de cambio de puesto, gestionar la suspensión del contrato por riesgo de embarazo.
3.- Considerar las posibles diferencias por sexo entre el personal de NAIM en el análisis de las condiciones de trabajo y la exposición al riesgo.

3.6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y/O POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO NAIM

OBJETIVO
Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y/o por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en la entidad.
ACCIONES
1.- Acordar, publicar y difundir a toda la plantilla un protocolo de actuación para prevenir y eliminar posibles casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo y/o por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en la entidad.

3.7. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO

Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad.

ACCIONES

1.- Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en la empresa durante un periodo de tiempo suficiente para que la persona trabajadora víctima de violencia de género pueda normalizar su situación.

2.- Jornadas flexibles para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación.

3.- Anticipar el periodo vacacional para aquellas personas trabajadoras víctimas de violencia de género que la soliciten.

4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Comité de Igualdad de Oportunidades velará por el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad y realizará el seguimiento de las acciones contempladas en este Plan, y posibles ajustes o correcciones al mismo, así como nuevas propuestas de medidas que persigan la extensión de la cultura de la igualdad a todos los ámbitos de NAIM.

El Comité de Igualdad de Oportunidades entregará un **informe anual a la Asamblea General de la Asociación, con evaluación y propuestas si fuesen pertinentes.** (Ver Anexo II)

ANEXO I

NAIM va a elaborar un diagnóstico sobre la situación de nuestra empresa en relación a la igualdad para posteriormente poder REVISAR y REDISEÑAR el Plan de igualdad ajustada a nuestra realidad. Las opiniones de las trabajadoras y los trabajadores son de suma importancia en este proceso para lo que le solicitamos su colaboración contestando a este cuestionario.

GRACIAS ANTICIPADAS POR SU COLABORACIÓN

SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL	
P.1. Tanto en Andalucía como en el resto de España el paro femenino es muy superior al masculino, ¿cuál cree que es el motivo principal? (Marque una sola respuesta)	
La tendencia de las empresas a contratar hombres	
Las mujeres tienen más problemas para compatibilizar la vida laboral y familiar	
Las mujeres tienen un nivel de formación más bajo	
Las mujeres son más exigentes para buscar trabajo	
Los diferentes papeles que la sociedad da a hombres y mujeres	
No hay ninguna razón en concreto, es casualidad	
Otro (especificar)	
P.2. ¿Cómo se podría mejorar esta situación? (Seleccione como máximo 2 respuestas)	
Educando en igualdad desde la escuela	
Facilitando el acceso de mujeres y hombres a todas las profesiones	
Repartiendo las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres de forma equilibrada	
Con empresas comprometidas por la igualdad	
Con leyes y normas que promuevan la igualdad	
No hay que hacer nada, la sociedad cambiará por sí sola	
No creo necesario mejorar la situación	
Otros (especificar)	

SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL				
P.3. A continuación le presentamos algunas dificultades que las mujeres pueden encontrar para acceder y permanecer en el mercado laboral.				
<i>Indique en cada caso si está Muy de acuerdo (1), Bastante de acuerdo (2), Poco de acuerdo (3) o Nada de acuerdo (4)</i>	1	2	3	4
La maternidad.				
La menor valoración que reciben las mujeres en el mercado de laboral.				
La opinión del empresariado respecto al tipo de trabajo que pueden desempeñar las mujeres.				
El rechazo de las propias mujeres a desempeñar ciertos trabajos.				
Las responsabilidades familiares y/o domésticas.				
El ambiente hostil de los compañeros ante la presencia de mujeres en ciertos puestos de trabajo.				
El machismo en la sociedad en general.				
P.4. En términos generales, ¿considera que las organizaciones laborales (empresas, administraciones públicas, etc.) han de contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad? (Puede señalar varias respuestas)				
Sí, porque pueden facilitar una mayor entrada de las mujeres en el mercado laboral.				
Sí, porque pueden ayudarles a adquirir experiencia laboral.				
Sí, porque pueden mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres.				
Sí, porque puede facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.				
No, porque este tema no tiene nada que ver con las organizaciones laborales.				
*(Si ha contestado que No, pasar a la P.6				
SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL				
P.5. En su opinión, ¿cuáles podrían ser las medidas básicas que deberían adoptar las empresas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? (Máximo 3 medidas)				
Medidas que faciliten la contratación de las mujeres en las empresas.				
Medidas que faciliten la promoción de las mujeres en las empresas.				
Participar en programas específicos de igualdad de oportunidades promovidos por la Administración.				
Conocer las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño de su puesto.				
Facilitar la compatibilización de la vida familiar y laboral: horarios flexibles, guarderías, ayudas económicas.				
Incorporar un lenguaje no sexista.				
Otras (especificar).				

LA GESTIÓN DEL PERSONAL EN LA ENTIDAD	
P.6. En su opinión, ¿NAIM, tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del personal? (Máximo 3 respuestas)	
Sí, porque está promoviendo la contratación de mujeres.	
Sí, porque está promoviendo el acceso de mujeres a puestos donde tienen menor presencia.	
Sí, porque introduce un lenguaje no sexista.	
Sí, porque está realizando una auditoría de género.	
No, porque existen diferencias entre mujeres y hombres.	
No es necesario porque ya hay igualdad.	
No sé, lo desconozco.	
LA GESTIÓN DEL PERSONAL EN LA ENTIDAD	
P.7. Cuando se producen procesos de selección en NAIM, ¿cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso? (Puede señalar varias respuestas)	
Sí, porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales, con independencia del sexo.	
Sí, porque la selección se realiza con pruebas objetivas: exámenes, etc.	
No, porque hay puestos tradicionalmente desempeñados por mujeres y otros por hombres	
No, porque las mujeres no tienen preparación adecuada al tipo de puesto que suele ofertar la empresa.	
No, porque los hombres no tienen preparación adecuada al tipo de puesto que suele ofertar la empresa.	
No, porque en la selección, las responsabilidades familiares juegan en contra de las mujeres.	
P.8. Cuando NAIM ofrece formación, ¿cree que ofrece las mismas posibilidades de acceso a los cursos a hombres y mujeres? (Máximo tres respuestas)	
Sí, porque atiende todas las peticiones	
Sí, porque se interesa porque todo el personal se forme	
No, porque oferta más formación relacionada con puestos donde hay mayor presencia de hombres	
No, porque oferta más formación relacionada con puestos donde hay mayor presencia de mujeres	
No, porque habitualmente los criterios de selección los cumplen más los hombres	
No, porque la realiza fuera de horario laboral	

LA GESTIÓN DEL PERSONAL EN LA ENTIDAD	
P.9. ¿Considera que mujeres y hombres promocionan por igual en NAIM? (Máximo 3 respuestas)	
Sí, porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales, independientemente del sexo	
Sí, porque se motiva tanto a las mujeres como a los hombres	
No, porque se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad	
No, porque las capacidades de las mujeres en plantilla no se ajustan a las necesidades de los puestos de más responsabilidad	
No, porque las capacidades de los hombres en plantilla no se ajustan a las necesidades de los puestos de más responsabilidad	
No, porque las mujeres parecen tener menos interés	
No, porque las mujeres parecen tener menos disponibilidad	
P.10. ¿NAIM favorece la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal? (Puede señalar varias respuestas)	
Sí, a través de medidas de flexibilidad horaria	
Sí, organiza la formación en horario de trabajo	
Sí, facilita la elección de vacaciones o cambios de turno	
Sí, acepta reducciones de jornada	
Sí, a través de ayudas económicas	
Sí, facilita servicios de atención a personas dependientes (guardería, servicio canguros)	
Si, da a conocer los derechos que recoge la normativa en materia de permisos	
Si, difunde entre el personal otras medidas de la empresa que favorecen la conciliación	
Si, promueve que tanto las mujeres como los hombres hagan uso de los permisos y de otras medidas de conciliación	
Sí, porque algunos trabajadores ya han disfrutado de su permiso de paternidad	
No, aunque ha habido algún caso particular	
No, no es política de la empresa entrar en las necesidades personales y familiares de su personal	
No sé, lo desconozco	

LA GESTIÓN DEL PERSONAL EN LA ENTIDAD	
P.11. ¿Estas medidas de conciliación le han resultado suficientes con respecto a su situación personal y familiar?	
Sí, he podido conciliar mi vida laboral con mi vida familiar con facilidad	
Si, se me ha facilitado la conciliación aunque he necesitado ayuda externa	
No, las medidas me han resultado insuficientes	
No, en la empresa no se me ha facilitado ejercer medidas de conciliación	
P.12. En caso de respuesta negativa ¿qué medidas propone para mejorar la política de conciliación en la empresa?	

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES				
P.13. En su opinión, ¿qué utilidad puede tener para NAIM la participación en programas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres. Indique en cada caso si está Muy de acuerdo (1), Bastante de acuerdo (2), Poco de acuerdo (3) o Nada de acuerdo (4)				
	1	2	3	4
Puede ser útil para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las empresas				
Puede favorecer un mejor aprovechamiento de todas las personas				
Puede mejorar el clima laboral				
Puede sensibilizar y cambiar actitudes				
Puede facilitar la motivación del personal para participar en la formación, promoción, etc.				
Puede facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral personal de trabajadores y trabajadoras				
Puede ayudar a combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo en las organizaciones				
Puede dar una imagen más moderna y competitiva de las organizaciones				
Puede dar una imagen más moderna y competitiva de las organizaciones				

DATOS DE LA PERSONA	
P.14. Sexo	
Hombre	
Mujer	
No quiero especificar	
P.15. Edad	
Menor de 25 años	
De 25 a 34 años	
De 35 a 44 años	
Más de 45 años	
P.16. Nº de personas dependientes a su cargo	
Menores de 3 años	
Menores entre 3 y 14 años	
Mayores dependientes	
Personas con discapacidad	
Personas enfermas crónicas	

SITUACIÓN EN LA EMPRESA	
P.17. Antigüedad en la empresa	
Menos de 1 año	
Entre 1 y 5 años	
Entre 6 y 10 años	
Más de 10 años	
P.18. ¿En qué nivel desarrolla su trabajo?	
Personal de Dirección	
Personal Técnico	
Personal administrativo	
P.19. ¿Qué tipo de contrato laboral tiene?	
Indefinido	
Temporal	
Fijo/discontinuo	
P.20. ¿Cómo es su jornada de trabajo?	
Continua	
Partida	
Turnos rotativos	
P.21. Especifique su jornada laboral:	

TRAYECTORIA Y PARTICIPACIÓN EN LA ENTIDAD		
P.22. ¿Ha recibido formación en la empresa durante los 3 últimos años?		
Si, relacionada directamente con el puesto		
Si, relacionada indirectamente con el puesto		
Si, sin ninguna relación con el puesto		
No he recibido formación		
*(Si no ha recibido formación pasar a P.25)		
P.23. ¿Cuántas horas de formación ha recibido durante el año 2022?		
Menos de 20		
Entre 20 y 49		
Entre 50 y 74		
Más de 75		
P.24. Teniendo en cuenta su trayectoria en la empresa, indique si...		
	SI NO	
Ha ascendido, promocionado		
Ha cambiado de puesto		
Ha aumentado su salario		
Ha mejorado su horario		
P.25. ¿Tiene expectativas de desarrollo profesional (ascenso o cambio a mejor puesto) en la empresa? (Respuesta única)		
Sí, creo que tengo posibilidades		
Sí, estoy en proceso de promoción		
No, no me interesa		
No, hay personas más preparadas		
No, no creo que le interese a la empresa		
No, no hay posibilidad de promoción o cambio de puesto		
P.26. Señale, si lo desea, su opinión, sugerencias o recomendaciones sobre la participación de la empresa en este proceso.		

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO II

Informe Anual de Evaluación y Propuestas del Plan de Igualdad NAIM

1. Introducción

- **Objetivo del informe:** Descripción general del propósito del informe, que es evaluar la implementación del Plan de Igualdad en la empresa y proponer mejoras para el próximo período.
- **Contexto de la entidad:** Breve presentación de la empresa, su tamaño, actividad principal y los datos demográficos clave (número de empleados, porcentaje de hombres y mujeres, etc.).
- **Resumen del Plan de Igualdad:** Explicar los objetivos generales del Plan de Igualdad, su alcance y las áreas principales abordadas.

2. Evaluación de la Implementación del Plan de Igualdad

2.1 Cumplimiento de Objetivos

- **Objetivo 1:** Describir el primer objetivo del Plan de Igualdad y su evaluación (logros, avances, dificultades).
- **Objetivo 2:** Descripción similar del segundo objetivo.
- (Añadir más objetivos según sea necesario).

2.2 Acciones Implementadas

Enumerar las acciones tomadas en relación con el Plan de Igualdad, por ejemplo:

- **Capacitación y sensibilización:** Cursos de formación sobre igualdad de género, talleres de sensibilización.
- **Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar:** Horarios flexibles, teletrabajo, permisos de paternidad/maternidad.
- **Revisión de procesos de selección y promoción:** Evaluar la igualdad de oportunidades en los procesos de contratación y ascenso.

2.3 Datos Cuantitativos y Cualitativos

- **Distribución por género:** Datos sobre la proporción de hombres y mujeres en la empresa (porcentaje en cada departamento, en puestos directivos, etc.).
- **Análisis salarial:** Comparación de salarios entre hombres y mujeres en puestos similares.

- **Accesibilidad a puestos de responsabilidad:** Evaluación de la presencia de mujeres en puestos de liderazgo.
- **Otros indicadores relevantes:** Por ejemplo, tasa de rotación, accesibilidad a formación, entre otros.

2.4 Resultados de Evaluaciones y Encuestas

- **Encuestas a trabajadores y trabajadoras:** Resultados de encuestas de satisfacción o de clima laboral, enfocadas en la percepción de la igualdad de género en la entidad.
- **Evaluaciones internas:** Resumen de auditorías internas o revisiones de cumplimiento del Plan de Igualdad.

3. Identificación de Áreas de Mejora

En este apartado, resaltar las áreas que requieren atención o mejora, basadas en los resultados obtenidos en la evaluación anterior.

- **Desigualdades salariales:** Si existe una brecha salarial, identificar sus causas y proponer soluciones.
- **Acceso a formación y promoción:** Si hay obstáculos para que mujeres o grupos desfavorecidos accedan a formación o ascensos.
- **Conciliación de la vida laboral y personal:** Identificar limitaciones en las políticas de conciliación.

4. Propuestas de Mejora y Nuevas Acciones

5. Plan de Acción para el Próximo Año

- **Acciones clave a implementar:** Detallar las acciones específicas a implementar en el próximo período.
- **Indicadores de seguimiento:** Proponer indicadores para hacer seguimiento a las acciones (por ejemplo, porcentaje de mujeres en liderazgo, nivel de satisfacción con las políticas de igualdad, etc.).
- **Calendario de implementación:** Establecer un cronograma para la implementación de las acciones.

6. Conclusiones

- Resumen de los logros obtenidos hasta el momento.
- Evaluación de las medidas implementadas y su impacto en la igualdad de género en la entidad.
- Compromiso de la entidad con la mejora continua del Plan de Igualdad.

7. Anexos (si procede)

- **Datos estadísticos:** Gráficos, tablas y cifras relevantes.
- **Resultados de encuestas:** Detalles sobre las encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras.
- **Documentación adicional:** Informes, políticas de igualdad, etc.