



# ASOCIACIÓN TYRIUS



Informe final

## INFORME FINAL DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS DEL I PIO TYRIUS.

En cumplimiento con el **art. 7 del Decreto 133/2007, de 27 de Julio del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana**, presentamos el Informe Anual de Evaluación de Resultados, correspondiente a las medidas implementadas por la Asociación Tyrius.

# ASOCIACIÓN TYRIUS

## INFORME FINAL DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS DEL I PIO TYRIUS.

- 1. FUNDAMENTACIÓN**
- 2. PRESENTACIÓN DE LA ASOCIACIÓN TYRIUS**
- 3. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO**
- 4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**
- 5. ESTRUCTURA DEL PIO POR ÁREA**
- 6. EVALUACIÓN DE RESULTADOS**
- 7. CONCLUSIONES**
- 8. ANEXOS:**
  - FICHAS DE ACCIONES EJECUTADAS**
  - PLAN DE FORMACIÓN 2018-2019**

## 1- FUNDAMENTACIÓN

A pesar de los importantes logros que, en materia de igualdad, se han conseguido en los últimos años, siguen existiendo determinados INDICADORES que demuestran que debemos continuar aunando esfuerzos, desde todos los ámbitos (administraciones públicas, instituciones educativas, económicas, etc.) para conseguir que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad y las mujeres podamos participar activamente en todos y cada uno de los ámbitos de la vida. Precisamente es el ámbito laboral donde siguen persistiendo mayores desigualdades por razón de género.

Diferentes estudios de género han demostrado que las entidades sin ánimo de lucro, declaradas de interés social, a pesar de su compromiso con la justicia y con la igualdad, no siempre han abordado las desigualdades por razón de género.

Hasta hace poco tiempo, la mayoría de las entidades se centraban en las actividades que desarrollaban hacia el exterior, restando valor a la gestión interna; actualmente es indiscutible la importancia que empieza a otorgarse a la gestión interna y con ello a la importancia de aplicar políticas de igualdad que garanticen la equidad y una mayor satisfacción de la plantilla laboral.

La segregación horizontal frecuente en estas entidades con plantillas laborales, altamente feminizadas, suponen un mantenimiento de los estereotipos de género tradicionales.

La actividad que se desarrolla en estas organizaciones y los puestos existentes en ellas no deberían ser exclusivos de mujeres porque no existen capacidades y habilidades innatas, masculinas y femeninas, por lo que los puestos de trabajo los podrían desempeñar tanto mujeres como hombres.

Así pues, como en cualquier otro tipo de organización, las entidades sociales pueden reflejar desigualdades de género en su estructura y funcionamiento interno.

Por todo ello, la Asociación Amas de Casa y Consumidores Tyrius, tras la elaboración de un diagnóstico para determinar la situación de la que se partía en materia de igualdad, inició en febrero de 2016 el proceso de elaboración del Plan de Igualdad, abarcando el período, 2016- 2019, como una herramienta eficaz para promover políticas, planes y medidas de igualdad.

Del mismo modo, cumpliendo **con el art. 7 del Decreto 133/2007, de 27 de Julio del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana**, presentamos el Informe Anual de Evaluación de Resultados, correspondiente a las medidas implementadas por la Asociación Tyrius.

El presente informe de evaluación pretende, analizar y valorar la implantación del PIO, indicando las medidas implantadas y en qué medida se han cumplido los objetivos previstos en el mismo.

El órgano encargado de elaborar el informe ha sido la Comisión de Igualdad, constituida en abril de 2017, documentando la ejecución de las actividades realizadas, de junio de 2018 a mayo de 2019, así como la vinculación de las actividades implementadas con los objetivos programados.

El seguimiento llevado a cabo del PIO ha sido el punto de partida para en un futuro evaluar el conjunto del Plan, constituyéndose como la base para incorporar posibles cambios para continuar impulsando la Igualdad en nuestra organización.

## 2- PRESENTACIÓN DE LA ASOCIACIÓN TYRIUS

La Asociación Amas de Casa y Consumidores Tyrius es una Entidad sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública. Actualmente, cuenta con más de 100.000 asociadas y con un total de 224 delegaciones locales, circunstancia que nos permite llegar a un porcentaje elevado de la población, tanto en zonas urbanas como rurales.

La Asociación de Amas de Casa y Consumidores Tyrius, trabaja desde hace más de 16 años en las áreas de familia y mujer y, en el área de salud y consumo, desde hace más de 20 años, a través de distintos proyectos e iniciativas sociales que tratan de dar respuesta a las necesidades emergentes de la sociedad, contribuyendo con ello a fomentar una mayor calidad de vida en la población general.

La crisis económica, de los últimos años, en España y en nuestra Comunitat, ha ocasionado un incremento considerable del número de familias en situación de exclusión y/o riesgo de exclusión social. Los profundos cambios sociales plantean nuevos retos a los que debemos dar respuestas inmediatas, eficaces y eficientes. En este sentido la Asociación Tyrius lleva a cabo distintos Programas con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los colectivos sobre los que actúa: población inmigrante en situación de riesgo, familias en especial situación de vulnerabilidad social, mujeres en exclusión social, así como mujeres víctimas de violencia de género.

Datos generales de la Asociación TYRIUS:

<b>Nombre de la Asociación.</b>	Asociación de Amas de Casa y Consumidores Tyrius
<b>CIF</b>	G-46138251
<b>Domicilio Social</b>	C/ Conde de Montornés, 20-1ª. 46003. Valencia
<b>Teléfono</b>	96 351 59 93
<b>Mail</b>	<a href="mailto:celiaortega@tyrius.org">celiaortega@tyrius.org</a>
<b>Nº Centros de trabajo</b>	4 C/ Conde de Montornés, 20-1ª. Valencia 3 viviendas tuteladas.
<b>Actividades principales</b>	- Programas de intervención social.

<b>Forma Jurídica</b>	Entidad sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública.
<b>Actividad a la que se dedica</b>	Asociación de mujeres y de consumo.
<b>Ámbito territorial</b>	Autonómico

En lo que se refiere a las Características de la plantilla laboral, destacar:

El órgano de gobierno de la Asociación lo constituye la Junta Directiva, integrada por 5 mujeres (presidenta, vicepresidenta, secretaria, tesorera y vocal) elegidas por la Asamblea General, en elección libre, directa y secreta.

La plantilla laboral (actualizado a fecha junio de 2019) de la Asociación está compuesta por 26 personas, distribuidas en 4 Centros de trabajo (3 viviendas tuteladas para mujeres en exclusión y/o riesgo de exclusión social y la sede central de la Asociación Tyrius) todos ellos ubicados en la ciudad de Valencia.

Cabe destacar que, la plantilla laboral está feminizada ya que está integrada mayoritariamente por mujeres, suponiendo éstas el 96'15%. Esta circunstancia puede ser entendible en la plantilla laboral existente en las viviendas tuteladas para mujeres en exclusión y/o riesgo de exclusión social, porque las mujeres atendidas en estos centros, algunas de ellas víctimas de violencia de género, pueden sentir más confianza, por la identidad de género que se produce, si la profesional es también mujer, facilitando la intervención y su proceso de recuperación.

Sin embargo, es evidente que el hecho de ser una Asociación de mujeres no justifica la feminización de la plantilla laboral ya que la actividad que se desarrolla y los puestos existentes, fundamentalmente en la sede central de la Asociación, no deberían ser exclusivos de mujeres porque no existen capacidades y habilidades innatas, masculinas o femeninas, por lo que los puestos de trabajo los podrían desempeñar tanto mujeres como hombres.

### **3- CONSECUENCIAS PRINCIPALES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO**

Con el objetivo de conocer la situación en la organización, en materia de igualdad, la Asociación Tyrius realizó un análisis cuantitativo y cualitativo, utilizando para ello información sobre la plantilla laboral, así como un cuestionario que cumplimentó cada una de las personas que integraba la plantilla laboral.

La recogida y el análisis de la información necesaria para realizar el diagnóstico, se realizó durante el primer semestre de 2016 y contempla información sobre las características de la plantilla laboral, del ejercicio 2015 y del primer trimestre de 2016.

En este sentido, cabe destacar los principales apartados analizados, coincidiendo éstos con las áreas contempladas en el I Plan de Igualdad que elaboramos:

- Características de la plantilla laboral.
- Área de acceso al empleo
- Área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- Área de clasificación profesional
- Área de promoción
- Área de formación
- Área de retribuciones
- Área de Salud laboral
- Área de comunicación y lenguaje no sexista.

Conclusiones principales del diagnóstico 2016:

*Del total de personas que integraban la plantilla laboral (24) el 95'83% eran mujeres, siendo el 89'29% mayores de 40 años. Esta circunstancia, nos permite afirmar que existe una marcada segregación horizontal, con el consecuente riesgo de presentar el estado conocido como "Gueto de terciopelo", concepto utilizado para aquellos sectores profesionales y laborales que se feminizan y acaban considerándose trabajos aptos sólo para mujeres, lo que puede conllevar a una reducción salarial y/o empeoramiento de las condiciones laborales, así como una mayor dificultad para la promoción profesional.*

*Del total de personas que integran la plantilla laboral, el 46'43 % tiene titulación universitaria (Diplomatura o Licenciatura), el 28'57% ha cursado estudios secundarios y un 25% tiene un nivel de estudios primarios.*

*En relación al Nivel de estudios de las personas que integran la plantilla laboral, cabe destacar que el porcentaje de personas con estudios universitarios (46'43%) se corresponde con el porcentaje de las personas en las categorías profesionales correspondientes a personal directivo intermedio y personal cualificado (48'48%). Del mismo modo, el porcentaje de personas con estudios primarios (25%) se corresponde con la categoría profesional de personal no cualificado (27'22%).*

*Es de destacar la estabilidad laboral de la plantilla, ya que el 89'29% de la misma tiene un contrato indefinido, frente a un 10'71% que lo tiene de tipo temporal. En cuanto a la jornada laboral, el 91'67% de la plantilla trabaja 40 horas semanales y el 8'33% restante realiza una jornada parcial, de 20 a 34 horas semanales.*

*El 67'86% de la plantilla tiene hijos/as y de ellas, el 63'16 % tiene hijos/as menores de 15 años. Sólo el 3'57% de la plantilla tiene otras personas a su cargo.*

#### **4- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

Los objetivos principales que queremos conseguir con la puesta en marcha del presente Plan, son los siguientes:

- ✓ Promover la Igualdad real y efectiva, en uno de los ámbitos más desequilibrados, el ámbito laboral.
- ✓ Incorporar la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la estructura de la Asociación, como un principio básico y transversal.
- ✓ Aplicar y desarrollar acciones de mejora para corregir las deficiencias detectadas.

Del mismo modo, los objetivos específicos, son los siguientes:

- ✓ Formar a las personas responsables de los procesos de selección en materia de igualdad.
- ✓ Aumentar la accesibilidad a las distintas ofertas de empleo, tanto a hombres como a mujeres, utilizando distintos canales.
- ✓ Garantizar el uso de lenguaje inclusivo, en todo el proceso de selección.
- ✓ Aumentar la participación de la representante de los/as trabajadores/as en la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución.
- ✓ Formar a la plantilla laboral en materia de igualdad de oportunidades y, en concreto, en conciliación.
- ✓ Fomentar el reparto de responsabilidades familiares, a través de la formación.
- ✓ Potenciar una correcta política de información a la plantilla laboral sobre la normativa vigente de conciliación y las acciones llevadas a cabo por la Asociación.
- ✓ Potenciar un mayor equilibrio en las categorías y/o grupos profesionales feminizados.
- ✓ Fomentar la formación de la plantilla laboral para facilitar la participación de la misma en los procesos de promoción profesional.
- ✓ Garantizar la existencia de los canales necesarios para informar al personal de las vacantes a las cuales pueden promocionar.
- ✓ Establecer un plan de formación anual que tenga en cuenta las necesidades de toda la plantilla.
- ✓ Publicar el Plan de formación y hacerlo extensivo a toda la plantilla laboral.
- ✓ Contemplar, en el diseño del plan de formación anual, las necesidades del personal ubicado en dependencias separadas del centro lugar de formación.
- ✓ Conseguir que la política retributiva de la Asociación sea más transparente.
- ✓ Elaborar un protocolo de actuación frente el acoso moral y/o sexual.
- ✓ Implicar a la plantilla laboral en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- ✓ Utilizar un lenguaje no sexista tanto en las comunicaciones internas como externas.

Para conseguir los objetivos propuestos, el Plan de Igualdad que presentamos se caracteriza por ser:

- ✓ Un instrumento para conseguir detectar ámbitos concretos de actuación.
- ✓ Práctico: por estar orientado a detectar desequilibrios y concretar las medidas a aplicar para corregir tales desigualdades.
- ✓ Flexible: Adaptado a las características y estructura de la Asociación.
- ✓ Dinámico: porque está diseñado para poder ser actualizado continuamente.
- ✓ Transversal: actuando desde todos los departamentos.

## 5- ESTRUCTURA DEL PLAN POR ÁREA

El plan de acción, en cada una de las áreas, incluye los siguientes apartados:

- 1- Los objetivos específicos que se quieren alcanzar.
- 2- Las medidas a aplicar para poder conseguirlos.
- 3- Las personas responsables de aplicar y evaluar las medidas.
- 4- Los indicadores para realizar el seguimiento y/o evaluación de cada medida.
- 5- El período de implantación (Calendario).

ÁREA	OBJETIVOS	MEDIDAS
1. ACCESO AL EMPLEO	3	3
2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	3	3
3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	1	1
4. PROMOCIÓN	2	2
5. FORMACIÓN	3	5
6. RETRIBUCIONES	1	1
7. SALUD LABORAL	1	2
8. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>19</b>

El I Plan de Igualdad TYRIUS 2016-2019 se estructura en 8 Áreas de actuación. Para cada una de las 8 áreas se programan unos objetivos, cuyo número total asciende a 16 y se concretan en 19 medidas de acción.



## 5.1- ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVOS	ACCIONES A IMPLEMENTAR	RESPONSABLE/S	MEDIOS /RECURSOS	INDICADORES	NIVEL DE EJEC
Formar a la/s persona/s responsable/s de los procesos de selección, en materia de igualdad.	Inscripción en Cursos de formación, en materia de igualdad	Responsable de selección de personal asociación Tyrius	Formación externa. Oferta de formación especializada.	Nº de Cursos en los que se participa: 1	Realizado
Aumentar la accesibilidad a las distintas ofertas de empleo, tanto a hombres como mujeres.	Publicación de las ofertas de empleo, en los distintos canales de la Asociación, utilizando un lenguaje inclusivo	Responsable de selección de personal asociación Tyrius	Personal interno de la plantilla laboral. Medios propios	Nº de candidatos y candidatas que participen en los procesos de selección, segregados por sexo.	Realizado (Nuevas contrataciones).
Garantizar el uso de lenguaje inclusivo, en todo el proceso de selección.	Adaptación de las ofertas, los formularios y solicitudes de empleo al lenguaje no sexista.	Responsable de selección de personal asociación Tyrius	Personal interno de la plantilla laboral. Medios propios	Nº de ofertas, formularios y solicitudes adaptadas al lenguaje inclusivo.	Realizado (Nuevas contrataciones).

## 5.2- ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

<b>ACCIONES IMPLEMENTAR</b>	<b>A</b>	<b>RESPONSABLE/S</b>	<b>MEDIOS/ RECURSOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>NIVEL DE EJECUCIÓN</b>
Crear la comisión de "Tiempos": Reuniones, trimestrales, en las que estén representadas el equipo directivo, la persona responsable de RRHH y la representante de los trabajadores		Equipo directivo. Responsable de los/as trabajadores/as. Responsable de RRHH	Personal interno de la plantilla laboral. Medios propios	Nº de reuniones celebradas: 3	Realizada.
Cursos de formación en materia de igualdad y conciliación.		Plantilla laboral Equipo directivo	Formación externa. Oferta de formación especializada.	Nº de cursos de formación en los que se participa: 5 Nº de participantes de la plantilla: 5	Realizada.
Curso de formación en materia de corresponsabilidad.		Plantilla laboral Equipo directivo	Formación Interna.	Nº de participantes de la plantilla: 26	Realizada

### 5.3- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ACCIONES A IMPLEMENTAR	RESPONSABLE/S	MEDIOS/ RECURSOS	INDICADORES	NIVEL DE EJECUCIÓN
Publicación de las ofertas de empleo, en los distintos canales de la Asociación, utilizando un lenguaje inclusivo	Responsable de selección de personal asociación Tyrius	Personal interno de la plantilla laboral. Medios propios	Nº de candidatos y candidatas que participen en los procesos de selección, segregados por sexo.	Realizado.

#### 5.4- ÁREA DE PROMOCIÓN

<b>ACCIONES A IMPLEMENTAR</b>	<b>RESPONSABLE/S</b>	<b>MEDIOS/ RECURSOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>NIVEL DE EJECUCIÓN</b>
Ofrecer información de los programas formativos que pueden facilitar la promoción profesional.	Responsable RRHH	Personal interno de la plantilla laboral. Medios propios	Nº de personas que promocionan profesionalmente Nº de Cursos, talleres, seminarios formativos realizados: 4	Realizado. Se ha facilitado formación profesional a personal laboral de la plantilla.
Crear una plataforma de INTRANET	Equipo directivo	Empresa de informática externa.	Puesta en funcionamiento del servicio INTRANET	En proceso. De momento se ha optado por instalar en los equipos informáticos la plataforma Dropbox.

### 5.5- ÁREA DE FORMACIÓN

ACCIONES A IMPLEMENTAR	RESPONSABLES	MEDIOS/ RECURSOS	INDICADORES	NIVEL DE EJECUCIÓN
<p>Evaluación de las necesidades de formación de la plantilla laboral</p> <p>Programación del plan anual de formación en base a las necesidades detectadas</p>	<p>Responsable de RRHH</p>	<p>Personal interno de la plantilla laboral.</p> <p>Medios propios</p>	<p>Test de Evaluación de necesidades de formación: Sí</p> <p>Nº de cursos formativos ofertados a la plantilla: 2</p> <p>Evaluación del grado de satisfacción de la plantilla: Sí</p>	<p>Realizado.</p> <p>Realizado.</p> <p>Realizado.</p>
<p>Utilizar todos los canales disponibles para ello. Servicio INTRANET (Dropbox)</p>	<p>Equipo directivo</p> <p>Responsable de RRHH</p>	<p>Personal interno de la plantilla laboral.</p> <p>Medios propios</p>	<p>Nº de comunicaciones realizadas a tal efecto.</p>	<p>Realizado. Aunque el servicio de Intranet no se ha hecho efectivo, se han utilizado los canales de los que dispone la organización para realizar las comunicaciones oportunas Dropbox.</p>

### 5.6- ÁREA RETRIBUCIONES

ACCIONES A IMPLEMENTAR	RESPONSABLE/S	MEDIOS/ RECURSOS	INDICADORES	NIVEL DE EJECUCIÓN
Utilizar los canales disponibles para informar sobre los cuadros salariales.	Equipo directivo. Responsable de RRHH	Personal interno de la plantilla laboral. Medios propios	Nº de comunicaciones referidas a tal asunto: 1	Realizado. Reunión y comunicación escrita.

### 5.7- ÁREA DE SALUD LABORAL

ACCIONES A IMPLEMENTAR	RESPONSABLE/S	MEDIOS/ RECURSOS	INDICADORES	NIVEL DE EJECUCIÓN
<p>Crear la comisión de Igualdad.</p> <p>Protocolo de actuación de prevención de acoso sexual y moral.</p>	<p>Equipo directivo Responsable de los/as trabajadores/as</p> <p>Responsable de RRHH</p> <p>Comisión de Igualdad</p>	<p>Personal interno de la plantilla laboral. Medios propios</p>	<p>Nivel de funcionamiento de la comisión de igualdad.</p> <p>Documento</p>	<p>Realizado</p> <p>Realizado.</p>

### 5.8- ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

<b>ACCIONES A IMPLEMENTAR</b>	<b>RESPONSABLE/S</b>	<b>MEDIOS/ RECURSOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>NIVEL DE EJECUCIÓN</b>
Reuniones informativas sobre las medidas que contempla el Plan y la importancia de las mismas.	Equipo directivo Plantilla laboral	Personal interno de la plantilla laboral. Medios propios	Nº de reuniones realizadas a tal efecto. 1 Nº de sugerencias realizadas por la plantilla laboral	Realizado
Adaptación de toda la documentación y de las comunicaciones internas y externas a un lenguaje inclusivo.	Equipo directivo Plantilla laboral	Personal interno de la plantilla laboral. Medios propios	Documentos en uso de un lenguaje inclusivo	Realizado.



## 6- EVALUACIÓN DE RESULTADOS

El Plan de Igualdad de TYRIUS dispone de un proceso de seguimiento y evaluación, llevado a cabo por la Comisión de Igualdad, creada en Abril de 2017, con la finalidad de medir la implantación de las acciones previstas en el Plan, así como el impacto de las mismas en la Entidad.

La evaluación del Plan se realiza anualmente y supone un proceso de mejora continuo, al poder incorporar modificaciones de mejora en el Plan cuando se considere conveniente. Para realizar el seguimiento y la evaluación, se han utilizado los indicadores contemplados en el Plan, para cada una de las acciones a implantar.

A continuación, destacamos las diferentes acciones de los objetivos propuestos y su nivel de consecución, diferenciando entre las realizadas (en azul oscuro), en proceso (en azul claro) y las acciones no ejecutadas (en color rojo).

### ÁREA 1: ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVOS	ACCIONES
1.1	
1.2	
1.3	

En esta área cabe destacar la formación ofertada en materia de Igualdad a las personas responsables de los procesos de selección de personal. Concretamente, se ha realizado 1 Curso de Formación, a través del Instituto de la Mujer, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Con respecto a las medidas implementadas para cumplir los objetivos específicos 1.2 y 1.3, señalar que se han podido ejecutar al haber existido plazas vacantes y haber realizado un proceso de selección laboral para poder cubrirlas.

### ÁREA 2: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS	ACCIONES
2.1	
2.2	
2.3	

**ÁREA 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

OBJETIVOS	ACCIONES
3.1	

Esta medida se ha podido ejecutar al existir procesos de selección de personal para cubrir vacantes.

**ÁREA 4. PROMOCIÓN**

OBJETIVOS	ACCIONES
4.1	
4.2	

Con respecto al objetivo 4.1, señalar que se han ofertado talleres, cursos y seminarios especializados en distintas materias profesionales, jurídicos, sociales y psicológicos y se ha facilitado la promoción interna al haber posibilidad con nuevas ofertas laborales.

En cuanto a la creación de la INTRANET, cabe destacar que, aunque se ha solicitado presupuesto a distintas empresas, se ha optado por funcionar con la plataforma Dropbox.

**ÁREA 5: FORMACIÓN**

OBJETIVOS	ACCIONES
5.1	
5.2	
5.3	

Se ha cumplido con el Plan de formación programado para el ejercicio 2018- 2019 y que adjuntamos en el ANEXO2.

**ÁREA 6: RETRIBUCIONES**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>
<b>6.1</b>	

**ÁREA 7: SALUD LABORAL**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>
<b>7.1</b>	
<b>7.2</b>	

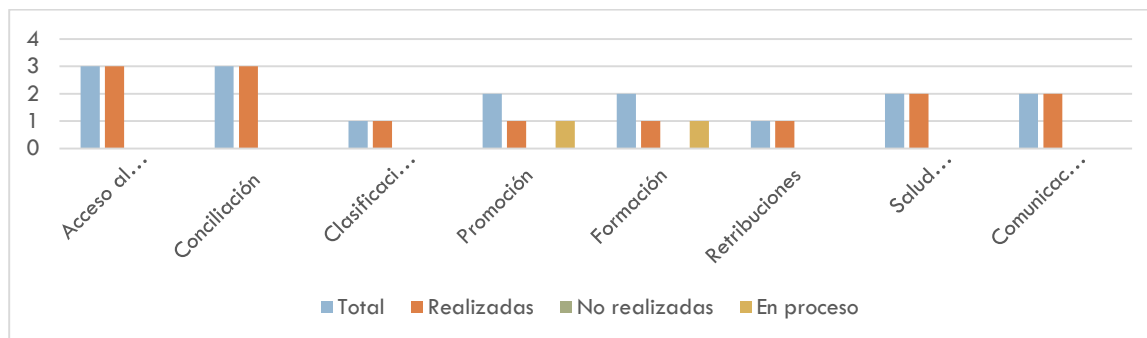
Se ha elaborado y aprobado el I Plan de prevención del acoso sexual y moral y del mismo modo, se ha dado a conocer a la plantilla laboral.

**ÁREA 8: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>
<b>8.1</b>	
<b>8.2</b>	

Gráfico 1: Número total de acciones realizadas, en proceso y no realizadas.

a) Ejercicio 2019.



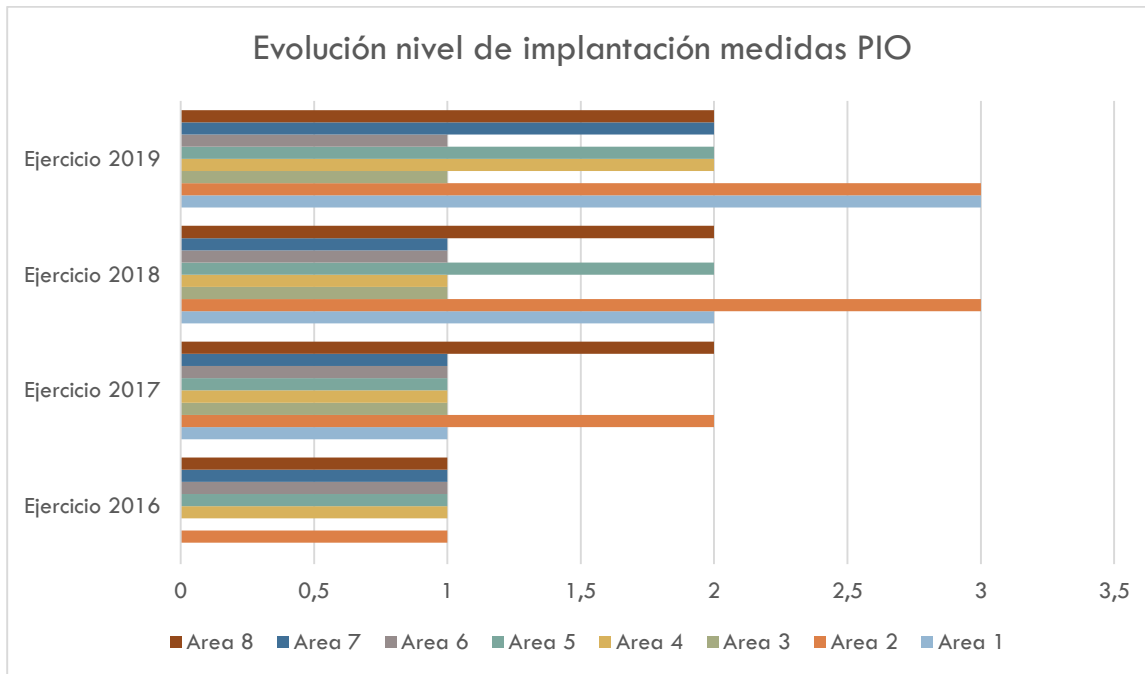
b) Ejercicio 2018



c) Ejercicio 2017



Gráfico 2: Grado de cumplimiento de las acciones del Plan, por Áreas.



## 7- CONCLUSIONES

El PIO TYRIUS, es un instrumento que cuenta con un total de 16 objetivos a conseguir en un plazo de 4 años (2016-2019) y con un total de 19 acciones, distribuidas en 8 áreas.

El presente informe destaca los resultados de la evaluación final del Plan en su cuarto año de implantación, en el período comprendido, de junio 2016 a junio 2019.

En este sentido señalar que tal como se aprecia en el Gráfico 2 del informe, el grado ascendente de implantación de medidas que han contribuido a la consecución de la igualdad de oportunidades en la Asociación Tyrius, así como mayor grado de sensibilidad y compromiso de nuestra organización en materia de igualdad.

Así, cabe destacar que las medidas con mayor grado de implantación y consecución, han sido las integradas en las siguientes áreas:

- Área 2: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Área 5: Formación.
- Área 6: Retribuciones.
- Área 8: Comunicación y lenguaje no sexista.

Y del mismo modo, las áreas con un menor nivel de implantación han sido:

- Área 1: Acceso al empleo
- Área 3: Clasificación profesional
- Área 4: Promoción

Tal como hemos señalado en los diferentes informes de evaluación anuales presentado hasta la fecha, la falta de implantación de las medidas contempladas en estas áreas, están todas ellas, relacionadas con la selección de personal, ofertas laborales y promoción laboral.

Así pues, las causas principales de la no implantación de las medidas, durante los ejercicios 2017 y 2018, han sido la inexistencia de vacantes en el período temporal evaluado. Una circunstancia que ha cambiado durante el ejercicio 2019 en el que se han producido nuevas contrataciones.

# ANEXOS

## FICHAS DE ACCIONES EJECUTADAS

### ACCIÓN N° 1. CURSO DE FORMACIÓN

“IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: APLICACIÓN PRÁCTICA EN LA EMPRESA Y LOS RRHH”

**ÁREA:** ACCESO AL EMPLEO

**FECHAS DE REALIZACIÓN:** Del 31/01/2019 al 28/03/2019

#### **OBJETIVOS:**

- Garantizar la igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres, en los procesos de selección de personal.
- Sensibilizar sobre la importancia de aplicar políticas de igualdad en la organización, aumentando la accesibilidad a las distintas ofertas de empleo, tanto a hombres como a mujeres.
- Conocer la legislación en materia de conciliación laboral, así como las principales ventajas de aplicar medidas que la faciliten.

#### **DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

El Curso de Igualdad, MODALIDAD On-line, corresponde a la oferta formativa 2018-2019, del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. La duración del curso ha sido de 65 horas.

El Contenido del curso ha sido:

Unidad didáctica 1: Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: conceptos fundamentales y situación general en España.

Unidad didáctica 2: Políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito internacional, europeo y español.

Unidad didáctica 3: Normativa Internacional, europea y estatal para el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el entorno empresarial.

Unidad didáctica 4: La empresa y la Igualdad de Oportunidades. Cultura empresarial igualitaria. La igualdad en la calidad y excelencia empresarial.

Unidad didáctica 5: La Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la negociación colectiva. Acciones positivas. Herramientas para la erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Unidad didáctica 6: Estrategias para el cambio. Plan de Igualdad.

Unidad didáctica 7: Aproximación a la intervención en el ámbito de la inserción socio laboral de las mujeres del ámbito rural.

---

**RECURSOS EMPLEADOS:**

El correspondiente curso formativo ha sido realizado en horario laboral, facilitando con ello la conciliación personal, familiar y laboral, en el período enero 2019- marzo 2019. Los recursos empleados para la realización del curso han sido equipos informáticos con acceso a internet.

**MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

Los indicadores para realizar el seguimiento y la evaluación de la actividad han sido el número de cursos de formación contratados al efecto, 1, y el número de personas de la organización que han recibido la formación (1).

**PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA LA ACTIVIDAD:**

- VICEPRESIDENTA y RESPONSABLE DE RRHH DE LA ENTIDAD

**PERSONAL RESPONSABLE:**

- COMISIÓN DE IGUALDAD

**GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

Ejecutada.

**GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS:**

Se han conseguido los objetivos planteados.



## **ACCIÓN N° 2. CURSO DE FORMACIÓN**

“IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: APLICACIÓN PRÁCTICA EN SERVICIOS SOCIALES”

**ÁREA:** ACCESO AL EMPLEO

**FECHAS DE REALIZACIÓN:** Del 22/01/2019 al 19/03/2019

### **OBJETIVOS:**

- Garantizar la igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres, en los procesos de selección de personal.
- Sensibilizar sobre la importancia de aplicar políticas de igualdad en la organización, aumentando la accesibilidad a las distintas ofertas de empleo, tanto a hombres como a mujeres.
- Conocer la legislación en materia de conciliación laboral, así como las principales ventajas de aplicar medidas que la faciliten.

### **DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

El Curso de Igualdad, MODALIDAD On-line, corresponde a la oferta formativa 2018-2019, del Ministerio Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. La duración del curso ha sido de 65 horas.

El Contenido del curso ha sido:

Unidad didáctica 1: Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: conceptos fundamentales y situación general en España.

Unidad didáctica 2: Políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito internacional, europeo y español.

Unidad didáctica 3: Introducción de la perspectiva de género en los servicios sociales.

Unidad didáctica 4: La violencia de género.

Unidad didáctica 5: Estrategias para el cambio en las intervenciones en el ámbito social.

Unidad didáctica 6: Mujeres en riesgo de exclusión social. Especial referencia a mujeres en situación de múltiple discriminación.

Unidad didáctica 7: Aproximación a la intervención en vulnerabilidad y exclusión social en el medio rural.

### **RECURSOS EMPLEADOS:**

El correspondiente curso formativo ha sido realizado en horario laboral, facilitando con ello la conciliación personal, familiar y laboral, en el período enero 2019- marzo 2019. Los recursos empleados para la realización del curso han sido equipos informáticos con acceso a internet.

### **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

Los indicadores para realizar el seguimiento y la evaluación de la actividad han sido el número de cursos de formación contratados al efecto, 1, y el número de personas de la organización que han recibido la formación (2).

---

**PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA LA ACTIVIDAD:**

- Personal Técnico de la organización.

**PERSONAL RESPONSABLE:**

- COMISIÓN DE IGUALDAD

**GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

Ejecutada.

**GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS:**

Se han conseguido los objetivos planteados.

**ACCIÓN N° 3. CURSO DE FORMACIÓN.**

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD PARA ASOCIACIONES.

**ÁREA:** ACCESO AL EMPLEO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

**FECHAS DE REALIZACIÓN:** 2 y 3 de mayo de 2019.

**OBJETIVOS:**

- Garantizar la igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres, en los procesos de selección de personal.
- Sensibilizar sobre la importancia de aplicar políticas de igualdad en la organización, aumentando la accesibilidad a las distintas ofertas de empleo, tanto a hombres como a mujeres.
- Conocer la legislación en materia de conciliación laboral, así como las principales ventajas de aplicar medidas que la faciliten.

**DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

El Curso de Igualdad ha sido realizado por personal técnico de la asociación.

El contenido del curso ha sido:

- Diagnóstico de nuestra situación actual. ¿De dónde partimos?
- Nuestro PIO. Puntos fuertes y débiles.
- Requisitos para realizar un buen seguimiento y evaluación.

La duración del curso ha sido de 10 horas lectivas, distribuidas en 2 días (2 y 3 de mayo)

**RECURSOS EMPLEADOS:**

Personal propio de la organización.

**MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

Los indicadores para realizar el seguimiento y la evaluación de la actividad han sido el número de cursos de formación contratados al efecto, 1, y el número de personas de la organización que han recibido la formación (6).

**PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA LA ACTIVIDAD:**

- PRESIDENTA
- VICEPRESIDENTA
- TESORERA
- SECRETARIA
- VOCAL
- REPRESENTANTE DE LAS TRABAJADORAS

**PERSONAL RESPONSABLE:**

- COMISIÓN DE IGUALDAD

**GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

Ejecutada.

**GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS:** Se han conseguido los objetivos planteados.

---



#### **ACCIÓN N° 4. CURSO DE FORMACIÓN.**

FORMACIÓN PARA LA IMPLANTACIÓN EN PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

**ÁREA:** ACCESO AL EMPLEO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

**FECHAS DE REALIZACIÓN:** Del 4 de diciembre al 29 de enero de 2019.

#### **OBJETIVOS:**

- Garantizar la igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral.
- Sensibilizar sobre la importancia de aplicar políticas de igualdad en la organización, aumentando la accesibilidad a las distintas ofertas de empleo, tanto a hombres como a mujeres.
- Conocer la legislación en materia de conciliación laboral, así como las principales ventajas de aplicar medidas que la faciliten.

#### **DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

El Curso de Igualdad, MODALIDAD On-line, corresponde a la oferta formativa 2018-2019, del Ministerio Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. La duración del curso ha sido de 35 horas.

#### **RECURSOS EMPLEADOS:**

El correspondiente curso formativo ha sido realizado en horario laboral, facilitando con ello la conciliación personal, familiar y laboral, en el período diciembre 2018- enero 2019. Los recursos empleados para la realización del curso han sido equipos informáticos con acceso a internet.

#### **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

Los indicadores para realizar el seguimiento y la evaluación de la actividad han sido el número de cursos de formación contratados al efecto, 1, y el número de personas de la organización que han recibido la formación (1).

#### **PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA LA ACTIVIDAD:**

Responsable técnica en vivienda tutelada.

#### **PERSONAL RESPONSABLE:**

- COMISIÓN DE IGUALDAD

#### **GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

Ejecutada.

**GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS:** Se han conseguido los objetivos planteados.



## **ACCIÓN N° 5. COMISIÓN DE TIEMPOS**

**ÁREA:** CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

**FECHAS DE REALIZACIÓN:** En funcionamiento desde la fecha de creación, en febrero de 2018.

### **OBJETIVOS:**

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Incrementar la productividad y el rendimiento, aumentando la satisfacción y la motivación del personal laboral.
- Potenciar una correcta política de información a la plantilla laboral sobre la normativa vigente de conciliación y las acciones llevadas a cabo por la Asociación.

### **DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

La Comisión de Tiempos se crea en febrero de 2018, con la finalidad de coordinar, impulsar y desarrollar todas las actuaciones que faciliten la conciliación contempladas en el PIO.

### **RECURSOS EMPLEADOS:**

Personal propio de la entidad.

### **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

Los indicadores para realizar el seguimiento y la evaluación de la actividad han sido el número de reuniones realizadas por la comisión desde su constitución, 5.

### **PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA LA ACTIVIDAD:**

- Personal laboral de la organización, siendo el 96'3 % mujeres.

### **PERSONAL RESPONSABLE:**

- Representante de las trabajadoras.
- Responsable de RRHH de la organización.
- Junta Directiva

### **GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

Ejecutada y con carácter de continuidad.

### **GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS:**

Se han conseguido los objetivos planteados.

**ACCIÓN N° 6. OFERTA CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN PARA LA PROMOCIÓN LABORAL****ÁREA:** PROMOCIÓN**FECHAS DE REALIZACIÓN:** ENERO- JUNIO 2019**OBJETIVOS:**

- Potenciar un mayor equilibrio en las categorías y/o grupos profesionales feminizados.
- Fomentar la formación de la plantilla laboral para facilitar la participación de la misma en los procesos de promoción profesional.
- Garantizar la existencia de los canales necesarios para informar al personal de las vacantes a las cuales pueden promocionar.
- Establecer un plan de formación anual que tenga en cuenta las necesidades de toda la plantilla.
- Publicar el Plan de formación y hacerlo extensivo a toda la plantilla laboral.

**DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

- Elaboración del Plan de formación 2019, teniendo en consideración las necesidades formativas de la plantilla laboral.
- Difusión de la oferta formativa y accesibilidad a la misma.

**RECURSOS EMPLEADOS:**

Personal propio de la organización.

**MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

Los indicadores para realizar el seguimiento y la evaluación de la actividad han sido el número de cursos, talleres y/o seminarios formativos contratados- concertados al efecto, 6, y el número de personas de la organización que han recibido la formación (5).

**PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA LA ACTIVIDAD:**

- PERSONAL LABORAL (26)

El 100% de las personas que han recibido formación en el Curso son mujeres.

**PERSONAL RESPONSABLE:**

- COMISIÓN DE IGUALDAD

**GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

Ejecutada.

**GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS:**

Se han conseguido los objetivos planteados.



## **ACCIÓN N° 7. TEST DE EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LA PLANTILLA LABORAL**

**ÁREA:** FORMACIÓN

**FECHAS DE REALIZACIÓN:** F. INICIO: Octubre 2018 F. FINALIZACIÓN: Diciembre 2018.

### **OBJETIVOS:**

- Sensibilizar sobre la importancia de aplicar políticas de igualdad en la organización, aumentando la accesibilidad a las distintas ofertas de empleo, tanto a hombres como a mujeres.
- Adaptar la oferta formativa de la organización a las necesidades de la plantilla laboral.

### **DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

Elaboración de un cuestionario para conocer el nivel de conocimientos, en materia de igualdad, de las personas que forman la plantilla laboral y sus necesidades formativas sobre la materia.

### **RECURSOS EMPLEADOS:**

La medida ha sido llevada a cabo por personal propio de la entidad.

### **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

Los indicadores para realizar el seguimiento y la evaluación de la actividad han sido el número de cursos de formación realizados 7 y el número de personas de la organización que han recibido la formación (27).

### **PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA LA ACTIVIDAD:**

- Personal laboral de la organización, siendo el 96'3 % mujeres.

### **PERSONAL RESPONSABLE:**

- Comisión de Igualdad y Responsable RRHH de la organización.

### **GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

Ejecutada.

### **GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS:**

Se han conseguido los objetivos planteados.

**ACCIÓN N° 8. TALLERES FORMATIVOS**

“LA IGUALDAD EN LA EMPRESA. UNA HERRAMIENTA DE CAMBIO”.

**ÁREA:** FORMACIÓN.

**FECHAS DE REALIZACIÓN:** 21, 22 Y 23 de Mayo 2019

**OBJETIVOS:**

- Formar a la plantilla laboral en materia de igualdad de oportunidades y, en concreto, en conciliación.
- Fomentar el reparto de responsabilidades familiares, a través de la formación.
- Potenciar una correcta política de información a la plantilla laboral sobre la normativa vigente de conciliación y las acciones llevadas a cabo por la Asociación.

**DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

El taller “La Igualdad en la empresa. Una Herramienta de cambio” trataba de crear conciencia social sobre el papel que pueden desempeñar las profesionales en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

**RECURSOS EMPLEADOS:**

El Taller formativo ha sido elaborado e impartido por personal interno de la organización con formación en materia de Igualdad.

Para conseguir mayor implicación de las participantes se han impartido 3 talleres, en tres de los 4 centros de trabajo que dispone la organización.

**MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

Los indicadores para realizar el seguimiento y la evaluación de la actividad han sido el número de talleres de formación realizados al efecto, 3, y el número de personas que han recibido la formación (24).

**PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA LA ACTIVIDAD:**

- Plantilla laboral de la Asociación

El 95'45 % de las personas que han recibido formación en el Curso son mujeres.

**PERSONAL RESPONSABLE:**

- COMISIÓN DE IGUALDAD

**GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

Ejecutada.

**GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS:**

Se han conseguido los objetivos planteados.

## **ACCIÓN N° 9. CURSO DE FORMACIÓN**

“IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: APLICACIÓN PRÁCTICA EN EL ÁMBITO JURÍDICO”

**ÁREA:** PROMOCIÓN

**FECHAS DE REALIZACIÓN:** Del 18/12/2018 al 27/01/2019

### **OBJETIVOS:**

- Garantizar la igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres, en los procesos de selección de personal.
- Sensibilizar sobre la importancia de aplicar políticas de igualdad en la organización, aumentando la accesibilidad a las distintas ofertas de empleo, tanto a hombres como a mujeres.
- Conocer la legislación en materia de conciliación laboral, así como las principales ventajas de aplicar medidas que la faciliten.

### **DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

El Curso de Igualdad, MODALIDAD On-line, corresponde a la oferta formativa 2018-2019, del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. La duración del curso ha sido de 65 horas.

El Contenido del curso ha sido:

Unidad didáctica 1: Conceptos en materia de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Unidad didáctica 2: La dimensión de género: Un principio transversal.

Unidad didáctica 3: La igualdad de género en el derecho privado, la extranjería y el derecho tributario.

Unidad didáctica 4: La igualdad de género en el ámbito del derecho penal.

Unidad didáctica 5: La violencia de género.

Unidad didáctica 6: La igualdad de género en el ámbito laboral y de la seguridad social.

Unidad didáctica 7: Marco jurídico para un medio rural sostenible para mujeres y hombres.

### **RECURSOS EMPLEADOS:**

El correspondiente curso formativo ha sido realizado en horario laboral, facilitando con ello la conciliación personal, familiar y laboral, en el período diciembre 2018- febrero 2019. Los recursos empleados para la realización del curso han sido equipos informáticos con acceso a internet.

### **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

Los indicadores para realizar el seguimiento y la evaluación de la actividad han sido el número de cursos de formación contratados al efecto, 1, y el número de personas de la organización que han recibido la formación (1).

### **PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA LA ACTIVIDAD:**

- Personal técnico del departamento jurídico.

**PERSONAL RESPONSABLE:**

- COMISIÓN DE IGUALDAD

**GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

Ejecutada.

**GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS:**

Se han conseguido los objetivos planteados.

## **ACCIÓN N° 10. CURSO DE FORMACIÓN**

“SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES”

**ÁREA:** PROMOCIÓN

**FECHAS DE REALIZACIÓN:** Del 2/04/2019 al 28/05/2019

### **OBJETIVOS:**

- Garantizar la igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres, en los procesos de selección de personal.
- Sensibilizar sobre la importancia de aplicar políticas de igualdad en la organización, aumentando la accesibilidad a las distintas ofertas de empleo, tanto a hombres como a mujeres.
- Conocer la legislación en materia de conciliación laboral, así como las principales ventajas de aplicar medidas que la faciliten.

### **DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

El Curso de Igualdad, MODALIDAD On-line, corresponde a la oferta formativa 2018-2019, del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. La duración del curso ha sido de 30 horas.

El Contenido del curso ha sido:

Unidad didáctica 1: Conceptos básicos en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Unidad didáctica 2: Acciones para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde los organismos internacionales.

Unidad didáctica 3: Políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en España.

Unidad didáctica 4: Análisis de la situación socioeconómica de las mujeres en España.

Unidad didáctica 5: Comunicación: introducción a la comunicación no sexista.

Unidad didáctica 6: Violencia de género.

### **RECURSOS EMPLEADOS:**

El correspondiente curso formativo ha sido realizado en horario laboral, facilitando con ello la conciliación personal, familiar y laboral, en el período ABRIL 2019- MAYO 2019. Los recursos empleados para la realización del curso han sido equipos informáticos con acceso a internet.

### **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

Los indicadores para realizar el seguimiento y la evaluación de la actividad han sido el número de cursos de formación contratados al efecto, 1, y el número de personas de la organización que han recibido la formación (1).

**PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA LA ACTIVIDAD:**

- Personal Técnico.

**PERSONAL RESPONSABLE:**

- COMISIÓN DE IGUALDAD

**GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

Ejecutada.

**GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS:**

Se han conseguido los objetivos planteados. No obstante, cabe destacar que no han existido procesos de promoción durante el período evaluado.

## **ACCIÓN N° 11. INFORMACIÓN SOBRE TABLAS SALARIALES**

**ÁREA:** RETRIBUCIÓN

**FECHAS DE REALIZACIÓN:** Período: junio 2018 a junio 2019.

### **OBJETIVOS:**

- Potenciar una correcta política de información a la plantilla laboral sobre la normativa vigente de conciliación y las acciones llevadas a cabo por la Asociación.
- Potenciar un mayor equilibrio en las categorías y/o grupos profesionales feminizados

### **DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

A través de los canales de comunicación de los que disponemos, se ha mantenido informada a toda la plantilla laboral.

### **RECURSOS EMPLEADOS:**

Enlace Sindical USO (junio 2018 a abril 2019) y CSIF (De abril 2019 hasta la fecha)

Personal propio de la entidad.

Correo electrónico.

Tablón de anuncios en los 3 centros de trabajo.

Plataforma Dropbox

Whassap (Telefonía móvil)

### **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

Los indicadores para realizar el seguimiento y la evaluación de la actividad han sido el número de comunicaciones internas realizadas a tal efecto, 2, y el número de personas de la organización que han recibido la información (24).

### **PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA LA ACTIVIDAD:**

- Personal laboral de la organización, siendo el 96'3 % mujeres.

### **PERSONAL RESPONSABLE:**

- Representante de las trabajadoras.

### **GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

Ejecutada y con carácter de continuidad. Se ha conseguido adaptar las tablas salariales al incremento del IPC anual.

### **GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS:**

Se han conseguido los objetivos planteados, en cuanto a mantener informada a la plantilla laboral y conseguir la adaptación de las tablas salariales.

**ACCIÓN N° 12. NIVEL DE ACTIVIDAD DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD****ÁREA:** SALUD LABORAL**FECHAS DE REALIZACIÓN:** En funcionamiento desde la fecha de creación.**OBJETIVOS:**

- Potenciar una correcta política de información a la plantilla laboral sobre la normativa vigente de conciliación y las acciones llevadas a cabo por la Asociación.
- Potenciar un mayor equilibrio en las categorías y/o grupos profesionales feminizados
- Velar por la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas desarrolladas en el PIO

**DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

La Comisión de Igualdad se crea el 3 de Abril de 2017, con la finalidad de coordinar, impulsar y desarrollar todas las actuaciones que contempla el PIO.

**RECURSOS EMPLEADOS:**

Personal propio de la entidad.

**MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

Los indicadores para realizar el seguimiento y la evaluación de la actividad han sido el número de reuniones realizadas por la comisión desde su constitución, 7 en 2018 y 5 en 2019.

**PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA LA ACTIVIDAD:**

- Personal laboral de la organización, siendo el 96'3 % mujeres.

**PERSONAL RESPONSABLE:**

- Representante de las trabajadoras.
- Responsable de RRHH de la organización.
- Junta Directiva

**GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

Ejecutada y con carácter de continuidad.

**GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS:**

Se han conseguido los objetivos planteados.



**ACCIÓN N° 13. ELABORACIÓN DEL I PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O MORAL.**

**ÁREA:** SALUD LABORAL

**FECHAS DE REALIZACIÓN:** Aprobado en febrero de 2019.

**OBJETIVOS:**

- Evitar situaciones que supongan un menoscabo de la dignidad de las personas que forman parte de la organización.

**DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

El documento supone el protocolo de actuación en la prevención del acoso sexual o moral que la Asociación Tyrius ha elaborado con la finalidad de evitar situaciones que supongan un menoscabo de la dignidad de las personas que forman parte de la organización.

El PIO Tyrius 2016-2019 establece como uno de sus objetivos, en materia de prevención del acoso, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual del conjunto de personas que trabajan en la asociación, no permitiendo ni consintiendo, en consecuencia, conductas de esta naturaleza.

**RECURSOS EMPLEADOS:**

Personal propio de la entidad.

**MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

En este caso el indicador para realizar el seguimiento y la evaluación de la actividad ha sido el documento elaborado y aprobado por la directiva y la representante de las trabajadoras.

**PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA LA ACTIVIDAD:**

- Personal laboral de la organización, siendo el 96'3 % mujeres.

**PERSONAL RESPONSABLE:**

- Representante de las trabajadoras.
- Responsable de RRHH de la organización.
- Junta Directiva

**GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

Ejecutada.

**GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS:**

Se han conseguido los objetivos planteados.

**ACCIÓN N° 14. REUNIONES INFORMATIVAS PIO TYRIUS**

**ÁREA:** COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

**FECHAS DE REALIZACIÓN:** 29 de enero 2019 y 16 de mayo de 2019.

**OBJETIVOS:**

- Implicar a la plantilla laboral en la ejecución del Plan de Igualdad

**DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

Reuniones informativas con las personas que forman parte de la plantilla laboral de la organización, para dar a conocer el desarrollo del PIO Tyrius 2016-2019, en los 4 centros de trabajo.

**RECURSOS EMPLEADOS:**

Personal propio de la entidad.

Locales propios de la organización.

**MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

Los indicadores para realizar el seguimiento y la evaluación de la actividad han sido el número de reuniones realizadas en el ejercicio 2019, 2.

**PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA LA ACTIVIDAD:**

- Personal laboral de la organización, siendo el 96'3 % mujeres.

**PERSONAL RESPONSABLE:**

- Representante de las trabajadoras.
- Responsable de RRHH de la organización.
- Junta Directiva

**GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

Ejecutada.

**GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS:**

Se han conseguido los objetivos planteados.

**ACCIÓN N° 15. USO LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES FORMALES E INFORMALES**

**ÁREA:** COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

**FECHAS DE REALIZACIÓN:** JUNIO 2017- hasta la actualidad

**OBJETIVOS:**

- Utilizar un lenguaje no sexista tanto en las comunicaciones internas como externas.

**DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

Revisión de todas las comunicaciones externas e instrucciones para un uso inclusivo del lenguaje en todas las comunicaciones de la organización.

**RECURSOS EMPLEADOS:**

Guía para un uso de lenguaje no sexista.

Personal propio de la entidad.

**MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

Los indicadores para realizar el seguimiento y la evaluación de la actividad han sido el uso de lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la Entidad.

**PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA LA ACTIVIDAD:**

- Personal laboral de la organización, siendo el 96'3 % mujeres.
- Junta Directiva, siendo el 100% de las mismas mujeres.

**PERSONAL RESPONSABLE:**

- Responsable de RRHH de la organización.
- Junta Directiva

**GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

Ejecutada. Con carácter de continuidad.

**GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS:**

Se han conseguido los objetivos planteados.

# ANEXOS

PLAN FORMATIVO TYRIUS

2018-2019

<b>CURSO DE FORMACIÓN</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>MODALIDAD</b>	<b>DESTINATARIAS/OS</b>	<b>CALENDARIO</b>	<b>IMPARTE</b>
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD PARA ENTIDADES.	10 horas	Presencial	Equipo directivo. Junta Directiva y representante de las trabajadoras (6)	2 y 3 de mayo de 2019	Personal laboral técnico de la plantilla. Responsable del PIO
SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .	30 horas	On line	Personal laboral técnico. (1)	Del 2/04 al 28/05 de 2019.	Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES : APLICACIÓN PRÁCTICA EN EL ÁMBITO JURÍDICO	65 horas	On line	Personal laboral técnico. (1)	Del 18/12 al -18 al 27/01/2019.	Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES : APLICACIÓN PRÁCTICA EN SERVICIOS SOCIALES	65 horas	On line	Personal laboral técnico. (2)	Del 22-01 al 19-03-19	Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES : APLICACIÓN	65 horas	On line	Responsable de RRHH (1)	Del 31/01 al 28/03/19	Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Instituto de

PRÁCTICA EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO					la mujer y para la igualdad de oportunidades
TALLER: LA IGUALDAD EN LA EMPRESA. UNA HERRAMIENTA DE CAMBIO	15 horas (5 horas en cada taller)	Presencial. En tres de los 4 centros de trabajo.	Personal laboral de la plantilla (24)	21, 22 y 23 de mayo de 2019.	Personal interno de la organización.
FORMACIÓN PARA LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LA EMPRESA	35 horas	On- line	Personal técnico. (1)	Del 4/12 al 29/01 de 2019.	Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades
JORNADA FORMATIVA: FORMACIÓN EN LA RED DE VIOLENCIA DE GÉNERO “Violencia de Género y conductas adictivas”	3 horas	Presencial	Personal Técnico (3)	18 de febrero de 2019	Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.
FORMACIÓN SOBRE PROSTITUCIÓN Y TRATA PARA PROFESIONALES	5 horas	Presencial	Personal Técnico (3)	23 de mayo de 2019	Federación de Mujeres Progresistas

**ASOCIACIÓN TYRIUS**

Y VOLUNTARIADO DEL TERCER SECTOR					
FORMACIÓN. TRABAJO SOCIAL CON GRUPOS. NIVEL BÁSICO	20 horas	On-line	Personal técnico (3)	Mayo 2019	Centro de Formación Universitario y profesional CARPE DIEM. N° de Exp: G-517-O-2017
FORMACIÓN. EL TRABAJO SOCIAL EN LOS SERVICIOS SANITARIOS.	20 horas	On-line	Personal técnico (2)	Abril 2019	Centro de Formación Universitario y profesional CARPE DIEM. N° de Exp: G-523-O-2017
CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	21 horas	On-line	Personal técnico (2)	Del 7 al 30 de mayo de 2019	Ilustre Colegio de Abogados de Valencia.
CURSO A DISTANCIA: TÉCNICO EN VIOLENCIA DE GÉNERO	200 horas. 8 créditos ECTS.	On-line	Personal técnico (1)	Enero a junio de 2019	Centro de Formación Universitario y profesional CARPE DIEM S.L, con CIF B-11546264.
ACCIÓN FORMATIVA: GESTIÓN DE CONFLICTOS	12 horas	Presencial	Personal laboral (24)	Del 22/11 al 28/11 de 2018	Fundación Tripartita para la formación en el empleo

FORMACIÓN ESPECIALIZADA. CARING FOR CHILDREN MOVING ALONE	24 horas	On-line	Personal técnico (1)	Mayo –julio 2019	University of Strathclyde and Celcis.
---	----------	---------	----------------------	------------------	---------------------------------------



