

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE)

Nombre de la entidad

ASOCIACIÓN CENTRO TRAMA

Descripción de la entidad

Los fines de la Asociación son: la realización de programas, recursos, actividades, prestación y gestión de servicios relacionados con la protección de la infancia, la familia y la juventud; asistencia a discapacitados, mayores, personas con responsabilidades familiares no compartidas, personas maltratadas, minorías étnicas, refugiados, asilados, exreclusos, alcohólicos, toxicómanos, ludópatas, personas dependientes; prevención de la delincuencia; cualesquiera otros servicios dirigidos a colectivos que sufren cualquier clase de desarraigo o marginación social, para su erradicación, así como la mejora del medio ambiente y la cooperación al desarrollo, la defensa de los derechos humanos y la mejora de la calidad de vida de las personas pertenecientes a los colectivos más desfavorecidos a las que se dirigen sus acciones.

Nº de personas empleadas (14.03.2018)

Total	Mujeres	Hombres
457	354	103

Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad

Con el II Plan de Igualdad nos planteamos los siguientes objetivos:

1. Continuar y reforzar la política de Igualdad de Oportunidades iniciada en la empresa en 2012 con la elaboración del I Plan de Igualdad.
2. Diseñar medidas concretas que ayuden a potenciar la empleabilidad de las mujeres que trabajan en la Asociación, promoviendo un modelo de desarrollo profesional basado en la calidad y en la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
3. Revisar con perspectiva de género y de manera continuada los procedimientos de trabajo en Recursos Humanos con el fin de garantizar que estos se rigen por los principios de Igualdad de Oportunidades en las políticas de contratación y retribución.
4. Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de toma de decisiones que afecten al desarrollo empresarial y laboral de la empresa.
5. Potenciar las medidas de conciliación familiar y

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

- laboral desde el plano de la igualdad dentro de la estructura interna de la empresa.
6. Promover una cultura de corresponsabilidad ante la vida familiar, personal y laboral.
7. Promover una cultura libre de Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo.
8. Mantener formalmente el compromiso de promover la Igualdad de Oportunidades de manera transversal en todas las actuaciones emprendidas desde la Asociación.
9. Incrementar la información y sensibilización del personal de la empresa en lo que respecta a la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
10. Trasladar el compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres a todos nuestros ámbitos de intervención social que realizamos desde nuestra actividad empresarial.

- Reducción del porcentaje de servicios masculinizados a favor de un incremento en el porcentaje de servicios con equidad entre sexos.
- En la actualidad existe mayor ajuste entre nivel de cualificación académica y puesto desempeñado.
- Entre 2011 y 2014 se reduce la contratación temporal, especialmente en el caso de las mujeres (-4,5 puntos), frente a la de hombres (-1,52 puntos). A la vez, se incrementan las contrataciones fijas: 4,75 puntos en el caso de las mujeres y 1,17 puntos, en el de los hombres.
- Durante el último trienio ha habido equidad entre mujeres y hombres en cuanto al volumen de promociones, siendo ligeramente mayor el número de mujeres promocionadas que el de hombres, condición que debe mantenerse siempre que la plantilla sea mayoritariamente femenina para evitar riesgos de desequilibrio entre mujeres y hombres en cuanto al acceso a puestos de responsabilidad.
- En materia de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo se ha priorizado la realización de acciones formativas frente a las campañas de sensibilización e información. Así, se ha incluido un módulo de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en los cursos impartidos de PRL, a los que han asistido 58 mujeres y 10 hombres.

