



INFORME DE CONTRIBUCIÓN Y COMPROMISO SOCIAL

MUJERES OPAÑEL

INSERCIÓN DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS

Favorecimiento del empleo de personas con especiales dificultades para acceder al empleo. De manera específica de personas desempleadas, mujeres, jóvenes, mayores de 45....

- 97% de mujeres en la plantilla.
- 28% de mujeres mayores de 45 años en la plantilla.
- 14% de mujeres menores de 30 años en la plantilla.

FOMENTO DE LA IGUALDAD

- El 100% de fondos recibidos están destinados a la promoción de la igualdad de oportunidades y a la reducción de desequilibrios.
- La promoción de la igualdad forma parte de los fines estatutarios y de la misión de la organización.
- Anualmente llegamos a 2.510 personas mediante acciones de sensibilización, de promoción de la igualdad y de prevención de la violencia de género.
- El 84% del equipo técnico que cuenta con formación y experiencia en la aplicación de la perspectiva de género en la intervención.
- 100% de mujeres en cargos de toma de decisión.
- 15% de hombres incorporados a la actividad (personal + voluntariado + servicios profesionales)
- La política institucional requiere que el lenguaje utilizado sea no sexista, tanto en los documentos escritos y en el nombramiento de las profesiones como en el uso cotidiano. Al mismo tiempo, fomenta una imagen con valores de igualdad, pluralidad de roles y corresponsabilidad.
- Cumplimiento de la normativa referida a accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas para las personas con discapacidad.
- Se superan favorablemente las exigencias legales referidas a la Prevención de Riesgos Laborales.

ESTABILIDAD DE LA PANTILLA

- La política institucional favorece la mejora de la calidad en empleo (jornada completa, contratación indefinida, recursos económicos que permiten la independencia personal)
- El 41% de la plantilla cuenta con contrato laboral indefinido.
- El 69% de la plantilla cuenta con contrato laboral a jornada completa.
- El 79% de la plantilla que recibe formación continuada para el desarrollo de las tareas propias del puesto.
- Se diseña plan de carrera (demandas formativas y cobertura, competencias y adecuación al puesto) con el 97% de la plantilla.
- Aplicación del convenio de intervención social.

FOMENTO DE ACCIONES QUE FACILITEN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

- Desarrollamos acciones de sensibilización, formación y orientación dentro de la jornada laboral, para el conocimiento de los derechos del convenio colectivo de aplicación, y en materia de conciliación de vida personal y laboral. Las sesiones son impartidas por personas expertas en género e igualdad.
- La organización favorece la libre elección del equipo respecto al ejercicio de maternidad y la lactancia.
- Se negocia la política de horarios, jornadas, permisos, licencias, vacaciones... con el 100% de la plantilla.
- Adecuación de medidas a la situación personal, profesional y familiar del 100% del equipo.

COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL

- Desarrollamos acciones de sensibilización, formación y orientación dentro de la jornada laboral, para el conocimiento de los derechos del convenio colectivo de aplicación, y en materia de conciliación de vida personal y laboral. Las sesiones son impartidas por personas expertas en género e igualdad.
- La organización favorece la libre elección del equipo respecto al ejercicio de maternidad y la lactancia.
- Se negocia la política de horarios, jornadas, permisos, licencias, vacaciones... con el 100% de la plantilla.
- Adecuación de medidas a la situación personal, profesional y familiar del 100% del equipo.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

- Auditamos nuestras cuentas.
- Contamos con un plan de voluntariado.
- 17 personas se han incorporado voluntarias a la actividad en el último año (76% mujeres y 24%)
- Nos coordinamos técnicamente y trabajamos complementariamente con 185 dispositivos públicos y privados de los territorios donde desarrollamos nuestra actividad.
- El 100% de la actividad planificada toma en cuenta las características del territorio, la identidad local y sociocultural.
- Transferencia del conocimiento mediante la elaboración de publicaciones y estudios, la impartición de conferencias y formación, la colaboración en trabajos e investigaciones...
 - Hemos firmado 6 acuerdos de colaboración en 2015.
 - Incorporamos a alumnado en prácticas de 7 centros de estudios con los que tenemos suscritos acuerdos de cooperación.
 - Durante el curso escolar 2015-2016 dedicamos 1.688 horas al acompañamiento del alumnado.

COMPROMISO CON LA EXCELENCIA – CALIDAD EFQM (I)

- Certificación de calidad conforme a la norma EFQM:
- Orientación al cliente :
 - El 13%de las y los usuarias/os de los servicios participan en el diseño, mejora y evaluación de la actividad desarrollada por Mujeres Opañel.
 - La valoración media de las y los usuarias/os se sitúa en el 4,5 sobre 5.
 - Los aspectos mejor valorados por las personas sondeadas son el trato, la profesionalidad y la confianza, ocupando el 56%.
 - Contamos con el valoración de 11 instituciones y profesionales en 2015.
 - Los aspectos mejor valorados por las instituciones y profesionales sondeadas/os son la capacidad de gestión, la coherencia y la metodología de intervención.
- Gestión por procesos: La organización tiene definidos sus procesos esenciales y los procedimientos derivados de los mismos.

COMPROMISO CON LA EXCELENCIA – CALIDAD EFQM (II)

- Desarrollo de alianzas: Participamos en plataformas, alianzas y redes de trabajo orientadas a la transformación e impacto social. Están distribuidas en:
 - 6 estatales.
 - 3 autonómicas.
 - 4 municipales.
 - 1 distritales.
- Desarrollo e implicación de las personas: La valoración media de la plantilla respecto de la organización de sitúa en el 4 sobre 5 en el 92% de los casos.
- Aprendizaje, innovación y mejora continua: La organización cuenta con el certificado de compromiso con la excelencia desde 2013, habiendo renovado el sello en 2015.