



II PLAN DE IGUALDAD DE AMFI



2021-2025



Contenido

1. Introducción	3
2. Compromiso	4
3. Partes suscriptoras	5
4. Fundamentación jurídica.....	8
4. Vigencia	10
5. Responsables.....	11
Comisión de igualdad y funciones.....	11
6. Objetivos y áreas de acción.....	12
7. Metodología	13
8. Diagnóstico.....	15
Presentación.....	15
a) Proceso de selección y contratación.....	17
b) Clasificación profesional.....	18
c) Formación.....	20
d) Promoción	21
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.....	21
Auditoría salarial	23
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	24
g) Infrarrepresentación femenina	26
h) Retribuciones	28
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	29
j) Comunicación no sexista	30
9. Plan de acción	33
10. Seguimiento y evaluación	43
11. Calendarización	45
Anexo: Composición Comisión de Igualdad y Negociadora.....	46

1. Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental reconocido en nuestra Constitución española y una necesidad de nuestra realidad como sociedad democrática. En su artículo 14 propugna el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo.

La Asociación AMFI declara nuevamente con su 2nd Plan de Igualdad su compromiso con la igualdad de oportunidades en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El presente plan es una herramienta de trabajo para la incorporación de la igualdad en la plantilla con el objetivo de eliminar cualquier situación de desigualdad que pudiera darse en la entidad. Mediante las acciones que se contemplan en este, se pretende facilitar las oportunidades de formación, promoción, conciliación, condiciones laborales, y eliminar las posibles discriminaciones por razón de sexo.

El Plan contempla 22 acciones que deberán implementarse en los próximos 4 años de vigencia del plan desde el momento de su aprobación y que se aplicará al conjunto de la plantilla, así como de la junta directiva.

2. Compromiso



GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

Asociación AMFI. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, 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, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación del Plan de igualdad que supongan 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 empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Firmado por:

ANDRÉS MOLINA GIMÉNEZ



En Elda, a 27 de julio de 2021.

3. Partes suscriptoras

El compromiso de establecimiento y negociación del Plan de Igualdad de la Asociación AMFI se acuerda según los principios generales expuestos a continuación:

a) Mantener en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (Art. 46.1 LOIEMYH).

b) Prevenir y eliminar, en caso de que las hubiere, cualquier circunstancia o práctica que genere o pueda generar discriminación por razón de sexo (Art.46.1LOIEMYH), tanto directa como indirecta (Art. 6 LOIEMYH). Especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 y 8 LOIEMYH).

c) Se adoptarán medidas de acción positiva específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, en caso de que las hubiese. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Art. 11 LOIEMYH)

d) Se garantiza la participación y el acceso de las personas integrantes de la comisión permanente de Igualdad a todos los datos y a toda la información relativa a cada una de las fases de elaboración del Plan de Igualdad en la empresa, siempre y cuando no se vulnere la Ley de Protección de Datos. La información y los datos que se reciban tienen el carácter de confidenciales, con el serio compromiso por parte de todas las personas participantes de su no utilización, independientemente de su fin.

Las personas empleadas y la Junta Directiva abajo firmantes declaran cumplir con estos principios generales, que han sido informadas de todo el proceso del Plan de Igualdad y que han participado en el proceso del mismo. Además, se comprometen a cumplir con la implementación de las acciones contenidas en el documento durante los próximos años:

	APELLIDOS Y NOMBRE	Representación	DNI
1			
	<i>Firma</i>		
2			
	<i>Firma</i>		

3			
	<i>Firma</i>		
4			
	<i>Firma</i>		
5			
	<i>Firma</i>		
6			
7			
8			
9			
10			
11			

12			
13			
14			

4. Fundamentación jurídica

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres es uno de los principios básicos de toda organización democrática que supone que todas las personas, independientemente de su sexo, tienen los mismos derechos y obligaciones.

Incorporar de forma activa los principios de igualdad entre mujeres y hombres, y de transversalidad de la perspectiva de género, es una cuestión de: 1) justicia principalmente con las mujeres, revirtiendo diversas vulneraciones de sus derechos sociales, políticos y económicos; 2) de democracia, ya que se contribuye a corregir múltiples casos e infrarrepresentación de las mujeres en las estructuras sociales, políticas y económicas; y 3) de eficiencia económica, ya que una incorporación proporcionada de las mujeres en el ámbito económico y laboral contribuye a un óptimo desarrollo de las capacidades, habilidades y competencias existentes en la sociedad en su conjunto.

Precisamente, para hacer efectivo este principio de igualdad desde las políticas y la gestión de las organizaciones, en los últimos años se ha desarrollado un marco legal y normativo con el objetivo de eliminar cualquier tipo de discriminación o desigualdad, directa o indirecta, por razón de sexo.

A continuación, se muestra una breve introducción de la normativa en materia de igualdad que se ha desarrollado en el ámbito internaciones, estatal y autonómico.

1. Normativa Internacional

- Directiva 2006/2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de tratamiento entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y el trabajo.

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada en la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre 1979 y ratificada por España en 1983.

- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer adoptado por la Asamblea de Naciones Unidas en octubre de 1999.

2. Normativa Estatal

La Constitución Española propugna la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español en su artículo 1.1. Así, proclama el derecho a la

igualdad y hace una prohibición expresa a la discriminación por razón de sexo en el artículo 14.

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23.03.2007).

En esta ley, se hace mención específica a los planes de igualdad de las empresas: En el artículo 46 de esta ley se define el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas:

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

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las 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.

Real decreto 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Donde se especifica que los planes de igualdad de empresas deberán incluir una Auditoría Salarial que permita conocer en profundidad la existencia de desigualdades retributivas entre hombres y mujeres. Y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

3. Normativa autonómica

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en el artículo 20.3 establece que, para que las empresas obtengan las ayudas previstas para tener diseñados planes de igualdad, los mismos deberán ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalitat, presentando anualmente un informe de evaluación de resultados.

- Decreto 133/2007, del 27 de julio, del Consejo, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las empresas de la Comunidad Valenciana. Las solicitudes del visado se presentarán en el Registro de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de las tres provincias o de cualquiera de las formas establecidas en el artículo 384 de la Ley de Regímenes Jurídicos de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administración Común.

- Orden 18/2010, del 18 de agosto, de la Consejería de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello “Fent Empresa. Iguals en Oportunitats”. (DOCV núm. 6346 de 02.09.2010)

La realidad muestra que no es suficiente con un marco legal para conseguir la igualdad efectiva, sino que se necesita intervenir de forma que se garantice el acceso a recursos (el trabajo) en condiciones de igualdad a través de la eliminación de los obstáculos y la articulación de medidas compensatorias.

En ese sentido, el presente plan se basa en dos principios de acción que son:

- **Sensibilización:** con el objetivo de que el conjunto de la plantilla comprenda los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación, así como los principales elementos estructurales de la desigualdad y discriminación de las mujeres en los ámbitos del trabajo y las organizaciones.

- **Formación:** capacitación del personal técnico y de toma de decisiones, así como del conjunto de la plantilla, con el objetivo de facilitar la introducción de las políticas de igualdad en la organización.

4. Vigencia

El Plan está diseñado para un periodo de implementación y evaluación de 4 años, *diciembre 2021- diciembre 2025*. En dicho periodo, se implementarán y desarrollarán las medidas y acciones del plan, y se procederá a una completa evaluación del mismo, sentando las bases de un segundo plan o de una ampliación del presente.

A efectos de priorizar y establecer en el tiempo un orden en la ejecución de las distintas medidas previstas en este Plan, hemos diseñado un Plan de Acción. No obstante, es importante tener en cuenta que el Plan de Igualdad está ligado a la consecución de los objetivos por lo que los plazos de aplicación pueden variar o introducirse nuevas medidas para corregir los puntos que se consideren necesarios si así sucede durante la vigencia del Plan.

5. Responsables

La responsabilidad técnica del correcto desarrollo del Plan y de su seguimiento y evaluación recae sobre la Comisión de Igualdad y Comisión Negociadora constituida a tal efecto, e integrada por representantes legales de la plantilla y de la empresa.

En cuanto a la responsabilidad de la ejecución y evaluación de cada acción o área de actuación, dependerá de cada acción, pero mayoritariamente sobre el área de administración. Esta atribución de responsabilidad podrá modificarse si se considera conveniente previa consulta y aprobación en la Comisión de Igualdad. No obstante, cumplir con la igualdad de oportunidades en la empresa es tarea de todas las personas que trabajan en ella.

Comisión de igualdad y funciones

La Comisión de Igualdad y la comisión negociadora es: un órgano consultivo destinado a dar cauce a la participación e implicación de quienes componen la Asociación AMFI con el principio de promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Sus funciones a desarrollar por quienes la componen son: (1) Comunicar. La metodología, el proceso de trabajo y los resultados al personal de la empresa para que estén involucrado/as. (2) Participar. En la elaboración y valoración del diagnóstico, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. (3) Recoger. Información que permita un buen conocimiento de la situación de la entidad en materia de Igualdad para una buena ejecución del Plan. (4) Negociar. Las propuestas para conseguir una mayor implicación de la plantilla de la empresa para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. (5) Consensuar. Los instrumentos y los materiales con el fin de llegar a un acuerdo entre quienes conforman la comisión. (6) Proponer. Ideas y/o modificaciones para adaptar el Plan de Igualdad a las realidades de la entidad. (7) Informar. Al personal de la empresa de avances y acciones relacionadas con el diagnóstico, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. (8) Realizar. Actas y/o informes de seguimiento, donde se reflejan los puntos tratados en cada reunión. (9) Velar. Por el seguimiento del Plan de Igualdad y el cumplimiento de las acciones propuestas mediante reuniones periódicas. (Ver Anexo 1: Constitución de la Comisión de Igualdad y Comisión negociadora.)

6. Objetivos y áreas de acción

El Plan de Igualdad orienta el trabajo de cualquier organización que quiera avanzar en la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en su gestión interna. Las discriminaciones se pueden dar en diferentes ámbitos dentro del conjunto que significa una organización, como es el caso de la asociación AMFI, que, a través de sus estructuras internas y externas, formales y no formales, pueden reproducir las desigualdades que se dan en la sociedad.

En este sentido, los objetivos generales son:

- (1) Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- (2) Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- (3) Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- (4) Mejorar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la Asociación para reducir los posibles desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos decisorios de la Asociación.
- (5) Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- (6) Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- (7) Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la entidad, con independencia de su antigüedad.
- (8) Garantizar el uso de la comunicación y lenguaje no sexista.
- (9) Contribuir a la concienciación social de nuestro entorno respecto al principio de igualdad, en particular, en materias tales como la lucha contra la discriminación por razón de sexo, la erradicación de comportamientos sexistas y machistas y la lucha contra el acoso sexual y la violencia de género

Tras realizar el diagnóstico de situación hemos detectado fortalezas y puntos de mejora en materia de igualdad. En cuanto a las fortalezas encontradas, tenemos que seguir trabajando por mantenerlas e incluso maximizarlas. En el caso de los puntos de mejora detectados, nos ayudarán a establecer los objetivos concretos de cada área de intervención, así como a diseñar las acciones adecuadas para alcanzarlos.

Dichas acciones se clasificarán en las siguientes materias, siguiendo lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Comunicación inclusiva

7. Metodología

Para realizar el Plan de Igualdad de Oportunidades de AMFI, la recogida de información se ha realizado principalmente en dos fases:

- Fase 1: Diagnóstico, el cual fija un punto de partida y unos objetivos más genéricos en función de los ámbitos de análisis completados.
- Fase 2: Diseño del Plan de Igualdad propiamente dicho, a través del cual se fijan unos objetivos más específicos para ámbitos de análisis, indicadores de seguimiento y evaluación, agentes que los han de llevar a cabo, recursos y calendario, periodicidad (puntual o permanente), y acciones a emprender para conseguir los objetivos marcados.

Para conseguir una sistematización correcta de la información que se ha recogido, se ha optado por utilizar una metodología ecléctica, realizando un tratamiento de datos combinando técnicas de análisis cuantitativas (encuesta a la plantilla y a la Junta Directiva) y técnicas cualitativas (recogida de información y entrevistas individuales).

En esta aplicación metodológica se ha pretendido determinar el grado de conocimiento existente en torno a los temas de igualdad que tienen por un lado los y las responsables de gestión, gerencia, dirección y recursos humanos; y por otro, los y las trabajadoras de CEE Castelar. Las tres técnicas o métodos de recogida de información utilizados para la investigación y el diagnóstico de la realidad han sido (1) el chek list o lista de control, (2) el cuestionario y (3) la entrevista.

La aplicación del Plan de Igualdad será efectiva si desde el inicio se evidencia el compromiso de la dirección en su puesta en marcha y si su elaboración se abre a la participación de los trabajadores y trabajadoras de la organización. En este sentido, la Asociación AMFI se ha suscrito el compromiso asumiendo estos dos principios de trabajo con la confianza de que se logre una sociedad más justa y equitativa donde las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades.

La asistencia técnica ha sido llevada a cabo por **Solumed Consultores, Respuestas Integrales S.L** entidad experta en consultoría y formación en responsabilidad social en general y en igualdad de oportunidades en concreto.

8. Diagnóstico

Presentación

La plantilla de la asociación AMFI está compuesta, por 14 personas de las cuales 7 forman parte de la junta directiva, y las otras 7, son personal laboral y autónomo. En total, son 6 hombres (42,85%) y 8 mujeres (57,15%). Se han realizado dos cuestionarios diferenciados, en primer lugar, el cuestionario dirigido a la Junta Directiva respondido por el 86% de la junta. En segundo lugar, un cuestionario orientado a la plantilla laboral y autónoma que ha sido respondido por el 58% de la plantilla.

En este apartado expondremos la estructura y organización de todas las personas que forman la asociación AMFI. Esto nos permitirá generar una fotografía de la composición de la plantilla de dicha entidad.

Datos del total de la plantilla

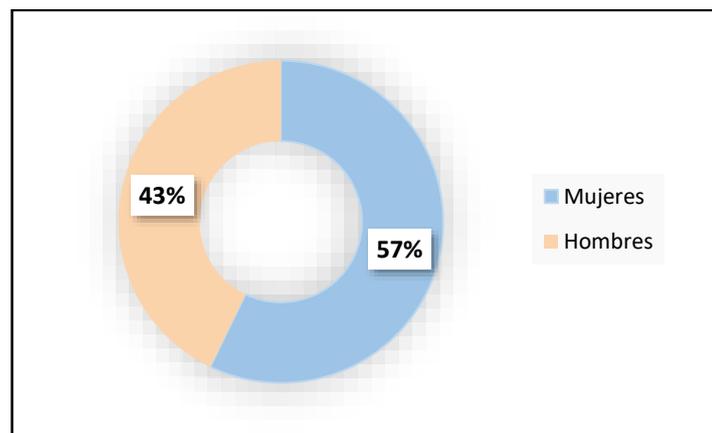
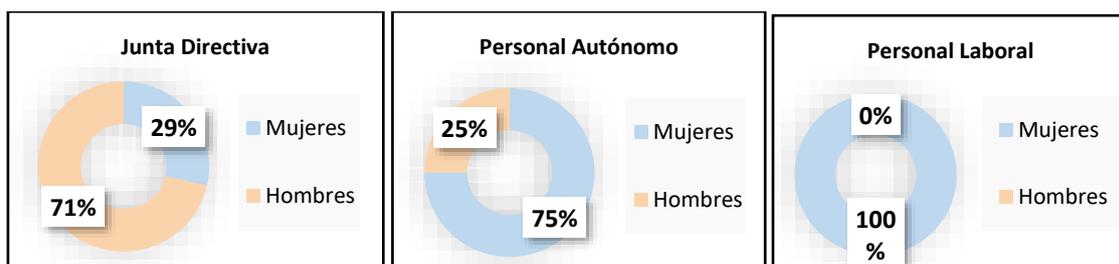
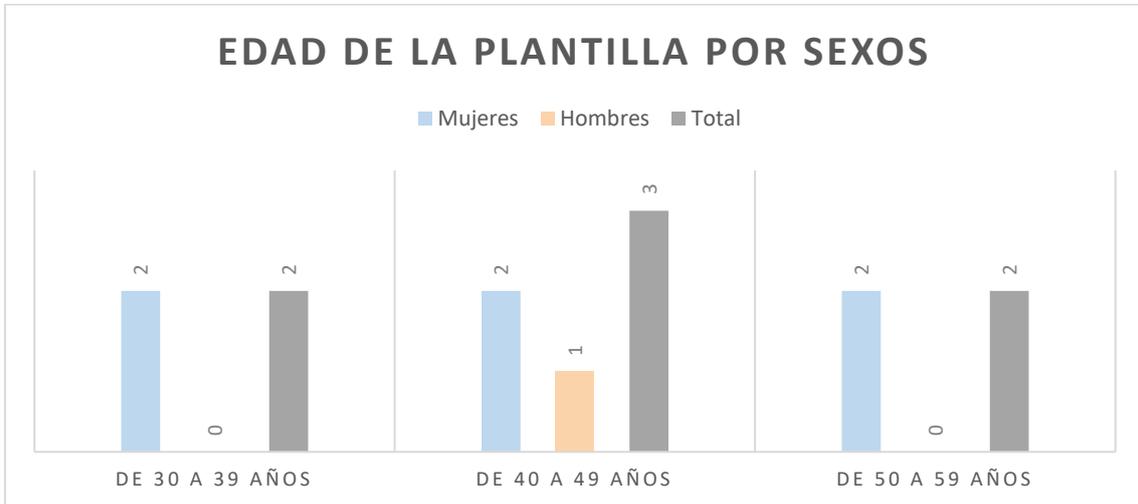


Gráfico 1: Porcentaje de mujeres y hombres

Estas personas están distribuidas principalmente por 3 grandes bloques: (1) Junta Directiva (2) Personal Autónomo (3) Personal Laboral.



La plantilla de la Asociación AMFI presenta un perfil de edad entre 36 y 50 años. Estos perfiles se reparten en 3 franjas de edad de la siguiente forma: de 30 a 39 años el 28,6%, de 40 a 49 años el 43% y finalmente, en la franja de 50 a 59 años el 28,6%. Únicamente hay representación de hombres en la franja de 40 a 49 años.



Gráfica 2: Edad de la plantilla por sexo

En cambio, la junta directiva presenta un perfil de edad contrario al personal laboral, el 86% de la junta tiene más de 60 años. De este porcentaje, el 83,3% son hombres y el 16,6% una mujer. El 14% que falta para completar la junta directiva, se encuentra en la franja de edad de 30 a 39 años, y corresponde a otra mujer.



Gráfica 3: Edad de la junta directiva por sexo

A continuación, pasamos a realizar el análisis de género en la asociación AMFI por áreas de estudio: contratación, categorías profesionales, formación, promoción,

condiciones laborales, conciliación, retribuciones, prevención al acoso y lenguaje inclusivo.

Debemos tener en cuenta, que el plan de igualdad es un documento vivo que varía constantemente con el paso del tiempo. Es conveniente recordar que anteriormente en el I Plan de Igualdad de AMFI, también estaba recogida la plantilla de Centro de Empleo Castelar. Por ello, según la información recogida en el año 2021, la plantilla se ha visto drásticamente reducida. Esto no quiere decir que esas personas hayan dejado de trabajar, sino que se han registrado en el Plan de Igualdad del Centro de Empleo.

a) Proceso de selección y contratación.

En la Asociación AMFI no hay un proceso de selección y contratación específico. La Asociación cuenta con una plantilla laboral muy específica con un número reducido de personas que llevan trabajando para la asociación desde hace más de 10 años en su mayoría.

Para impartir actividades específicas no hacen uso de nuevas contrataciones, la asociación procede a la contratación de personas externas / autónomas para la realización de los talleres, actividades, etc. Estas personas colaboran constantemente con la asociación. A continuación, se presenta la antigüedad de la plantilla y la junta directiva:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 1 año	3	21,42%	0	0%	3
De 1 a 9 años	0	0%	1	7,14%	1
De 10 a 15 años	2	14,28%	2	14,28%	4
De 16 a 20 años	3	21,42%	2	14,28%	5
Más de 20 años	0	0%	1	7,14%	1
TOTAL	8	57,14%	6	42,85%	14

Tabla 1: Antigüedad de la plantilla y junta directiva

En cuanto al documento actual, los datos registran:

- (1) El 71,4% de las personas que trabajando por y para AMFI lo hacen desde hace más de 10 años.
- (2) El fundador de AMFI, es el miembro con más antigüedad cumpliendo en 2021, 25 años de asociación.
- (3) En el último año, una mujer ha promocionado de personal autónomo a personal laboral. Y
- (4) La Junta Directiva ha incorporado 2 mujeres.

Durante el año 2021, se han presenciado 3 incorporaciones: 2 mujeres a la Junta Directiva y una como personal laboral.

Incorporaciones Año 2021		
Puesto de trabajo	Mujer	Hombre
Psicopedagoga (Antes autónoma)	1	0
Junta directiva	2	0
TOTAL	3	0

Tabla 2: Incorporaciones 2021 por sexo

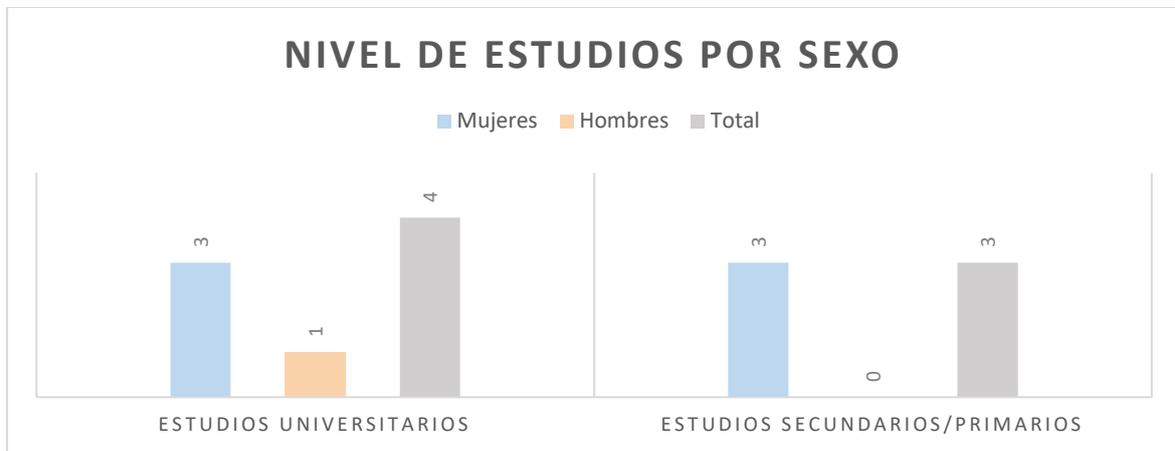
En referencia a las incorporaciones a la entidad durante el último año, observamos que no ha habido incorporaciones de ningún hombre.

Estos datos nos indican que, se han tenido en cuenta las acciones y recomendación del 1er Plan de Igualdad, incluyendo mujeres en las áreas infrarrepresentadas como la Junta Directiva que en el Plan anterior no estaba específicamente analizada. Se recomienda redactar un documento que especifique el procedimiento de selección y contratación, o contar con alguna guía que tenga en cuenta la perspectiva de género en la contratación. Esta medida contribuirá a adoptar actuaciones oportunas que eviten posibles sesgos de género.

b) Clasificación profesional

En este apartado, observamos como se organiza el personal laboral en la asociación según su categoría profesional y el nivel de estudios de cada persona. En este apartado no analizamos los datos del personal de la junta directiva. Al no ser personal laboral, no asumen una clasificación profesional con relación a la asociación.

En cuanto a la personal laboral no autónomo, la plantilla es reducida, siendo un total de 3 mujeres. Todas se encuentran en el grupo profesional número 2, grupo que congrega los puestos intermedios, con responsabilidades propias, pero que responden ante sus superiores jerárquicos del Grupo 1. Es necesario tener una titulación universitaria, o demostrar los conocimientos prácticos suficientes. A pesar de ser un solo grupo hay distintos puestos dentro del mismo, con funciones muy distintas: responsables de recursos humanos, comerciales, el abogado de la empresa, coordinadores de producción y jefes de equipo, etc. En este caso los puestos son: Psicóloga, Trabajadora Social y Psicopedagoga.



Gráfica 4: Nivel de estudios por sexo

En relación con el nivel de estudios, el 57,14% del personal que forma parte de la plantilla tiene estudios universitarios (50% de las mujeres y el 100% de los hombres). En el caso, del personal laboral, el 100% tiene estudios universitarios, siendo todas mujeres. En el caso, del personal autónomo el hombre tiene formación universitaria (25%) mientras que las mujeres tienen un nivel formativo inferior (75%). Estos últimos datos coinciden con la distribución por sexos del personal autónomo.

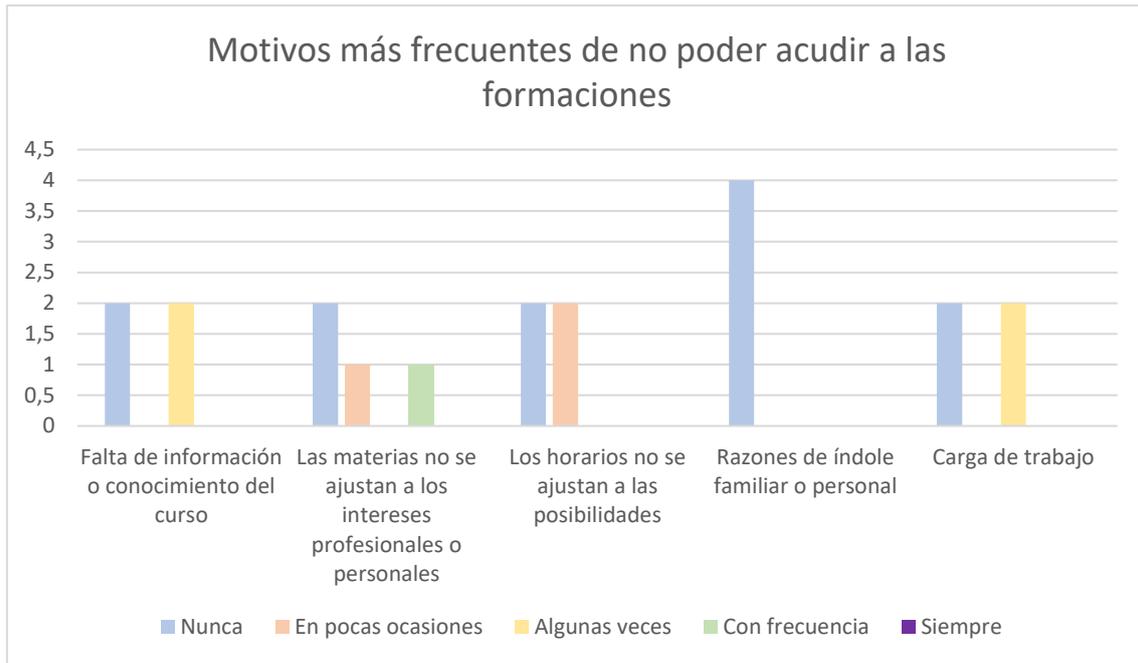
c) Formación.

En relación con la Formación realizada y Plan de formación, al inicio del año 2021, se realizó un estudio con el objetivo de identificar las necesidades formativas de la plantilla. Los resultados dieron paso al Plan de Formación del año 2021, siendo el siguiente:

Curso	Destinatari as/os	Metodologí	Lugar	Fecha	Horario		% †		% †	Total
Atención psicológica a víctimas de violencia de género: evaluación, intervención terapéutica y herramientas	Psicóloga	On-line	On-line	2021	-	0	0 %	1	33 %	1
Atención Temprana: teoría y práctica	Psicóloga	On-line	On-line	2021	-	0	0 %	1	33 %	1

Además, se quieren implementar formaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la misma forma que se hizo tras elaborar el I Plan de Igualdad.

Según la encuesta, el 75% de las personas ha solicitado alguna formación para mejorar su trabajo en la entidad y esta ha sido aceptada por la asociación. Destacamos la voluntad de la plantilla para participar en las formaciones. De forma general, todas las personas que han respondido al cuestionario están satisfechas con las formaciones ofrecidas. Los motivos más frecuentes de indisponibilidad para acudir a las formaciones programadas, aunque rara vez se da el caso, son, como observamos en la gráfica X, por no ajustarse a los intereses personales, a causa de la carga de trabajo y por falta de información o conocimiento.



Gráfica 5: Motivos de no poder acudir a formaciones

Como medida del II Plan de Igualdad, sería interesante que la asociación revisara las necesidades e intereses formativos de la plantilla. Con el objetivo de incluir dichas formaciones en el plan de formación de los próximos años.

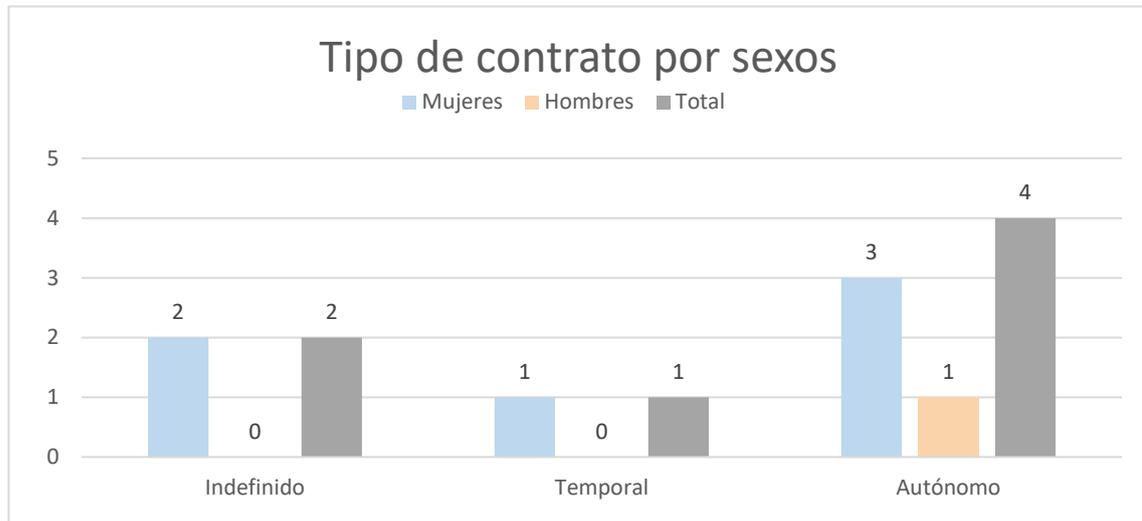
d) Promoción

En cuanto a la Promoción dentro de la plantilla, al ser una plantilla muy reducida y unos puestos muy concretos, la posibilidad de promoción es compleja. Sin embargo, en el último año, podemos significar el caso de la psicopedagoga, trabajadora que estaba contratada como autónoma. Actualmente, tiene un puesto como personal laboral, pasando a formar parte de la plantilla laboral continua. En este caso, podemos hablar de una situación en la cual se ha logrado promocionar.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

Para analizar este apartado de condiciones laborales, no basaremos en dos herramientas. Por un lado, los datos proporcionados del chek-list sobre tipo de contratos, jornada laboral, horarios, etc. Por otro lado, las respuestas de la encuesta realizada al conjunto de la plantilla. A través de estos datos, analizamos el clima laboral y las posibilidades de mejora de los puestos de trabajo de la asociación.

El tipo de contrato más recurrente de la Asociación AMFI, es como personal autónomo (57,14%), seguido de las personas con contratación indefinida (28,57%) siendo el 100% mujeres y, por último, una mujer contratada de forma temporal (14,28%).



Gráfica 6: Tipo de contrato por sexo

En cuanto a la jornada laboral, el conjunto del personal laboral no autónomo cuenta con la misma jornada laboral y el mismo horario. Esta jornada se caracteriza por ser una jornada partida de lunes a jueves de 9h a 14h y de 16h a 19h, y el viernes únicamente horario de mañanas de 9h a 14h. El total de la semana suma 37 horas semanales. Por otro lado, la jornada y horario laboral del personal autónomo depende de la carga de trabajo o las actividades programadas en cada momento del año.

A continuación, analizamos los datos relacionados con las condiciones laborales, obtenidos en la encuesta distribuida al conjunto de la plantilla laboral y personal autónomo. Debemos tener en cuenta que el nivel de participación en la encuesta fue

del 57,14%, en su totalidad mujeres (100% personal laboral y 25% del personal autónomo).

	Nunca	Casi Nunca	Alguna vez	Con frecuencia	Siempre
Siento fatiga en mi puesto de trabajo	50%	-	50%	-	-
Me siento a gusto con las tareas que realizo en el día a día.	-	-	25%	75%	-
Me siento una persona valorada por mis compañeras y compañeros.	-	25%	25%	50%	-
Me siento una persona valorada por mis superiores.	-	-	50%	50%	-
Sufro estrés en mi puesto de trabajo.	75%	25%	-	25%	-

Tabla: Resultados de la encuesta en cuanto a Condiciones laborales

De forma general, los resultados obtenidos muestran un clima laboral satisfactorio con algunos puntos de posibles mejoras:

- (1) El nivel de estrés en el puesto de trabajo aparece con frecuencia en el 25% de la plantilla.
- (2) El 25% de la plantilla casi nunca se siente valorada por sus compañeras y compañeros.

La Asociación AMFI no posee documentación institucional relacionada con la salud laboral de la plantilla y en concreto de las mujeres, que recoja la salud mental y física de las mujeres de la entidad (menopausia, maternidad, lactancia, violencia de género, enfermedades físicas y mentales, etc.) Se recomienda atender a una visión general de la salud y en concreto de la salud de las mujeres diseñando un Plan de Salud de la asociación o en conjunto con el Centro de Empleo Castelar dependiente de la Asociación.

Auditoría salarial

La auditoría retributiva se fundamenta en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre y tiene como objetivos comparar la remuneración de hombres y mujeres en una misma organización. Identificando e investigando las diferencias salariales entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo y eliminando casos de desigualdad salarial que no se pueden justificar.

Los objetivos de la auditoría salarial son los siguientes:

1. Revisar las retribuciones de forma general.
2. Calcular la brecha salarial.
3. Detectar las diferencias en contratación, retribución, complementos, etc. en el caso de que las haya.
4. Examinar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
5. Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

En el caso de la asociación AMFI, el personal laboral está compuesto por 3 mujeres únicamente. Por tanto, la auditoría retributiva que compara el salario entre hombres y mujeres no puede calcularse como tal. En el apartado de retribuciones se analizan y revisa el salario base y complementos del personal laboral y la facturación del personal autónomo.

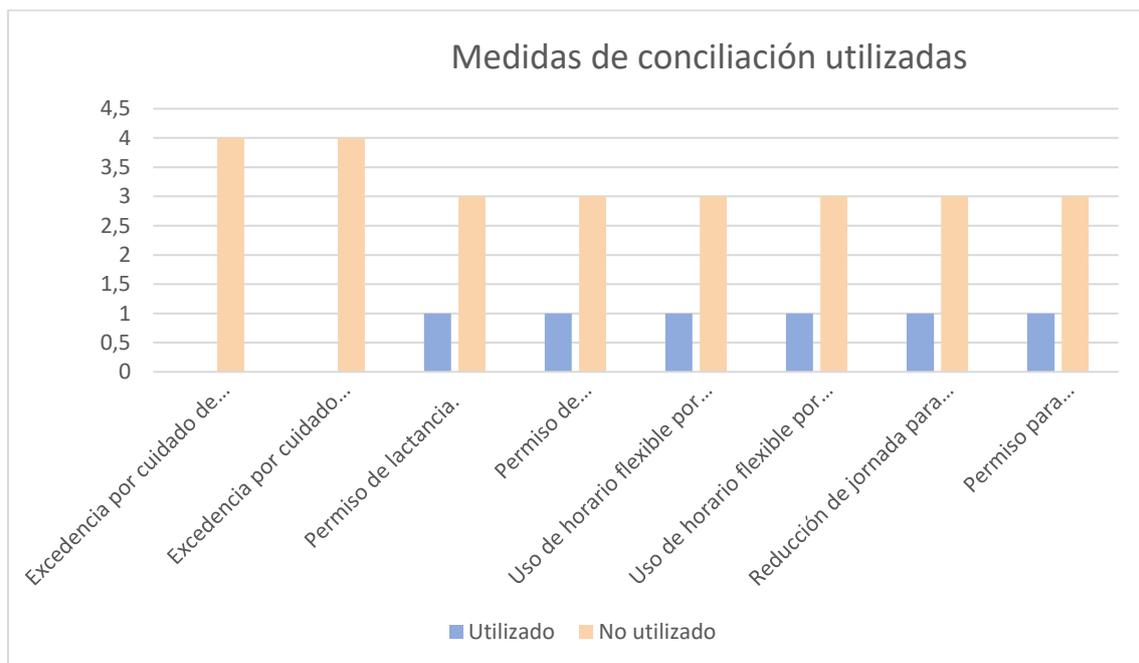
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

En cuanto a la Conciliación, la Asociación AMFI sigue el proceso que establece la Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres recogida en el Artículo 44 y Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y demás normativa de aplicación no observándose diferenciación por sexos.

Además, en cuanto al Personal Autónomo, el artículo 6 de la Ley de Autónomos recoge una bonificación durante el tiempo que dure la baja por maternidad o paternidad o situaciones asimiladas.

A continuación, analizamos la opinión de las personas que han respondido la encuesta con el objetivo de consultar si estas medidas establecidas por convenio y real decreto ley son suficientes para que la plantilla pueda conciliar su vida laboral con su vida familiar y privada.

En la gráfica 5, observamos los mecanismos utilizados en la asociación por la plantilla para favorecer la conciliación, entre ellos encontramos: Permiso de lactancia, Permiso de maternidad, Uso de horario flexible por cuidado de hija/o, Uso de horario flexible por cuidado de familiar, Reducción de jornada para atención de familiares y Permiso para acompañamiento a centro de salud.



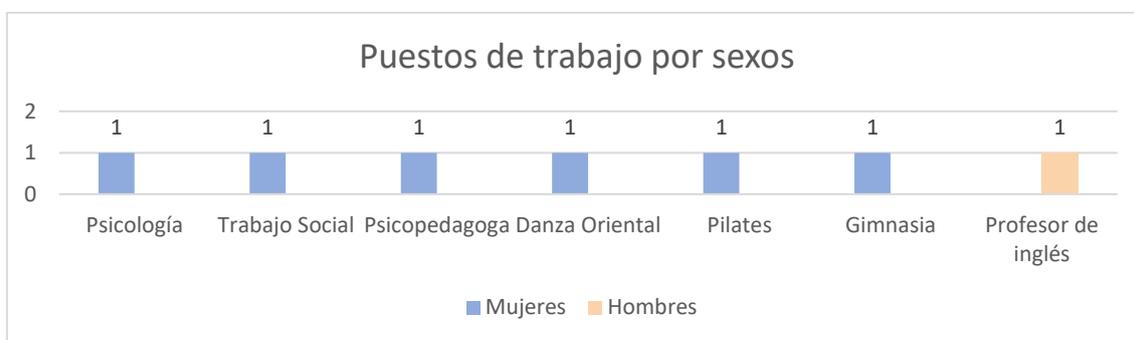
Gráfica 6: Preguntas de la encuesta plantilla

En cuanto a flexibilidad laboral, no hay un documento que recoja las medidas de conciliación y flexibilidad laboral específicas que permita posibilitar el trabajar a distancia o ajustar el horario a las preferencias del trabajador. Sin embargo, estas prácticas están aceptadas en la entidad. Es decir, existe la posibilidad de ausentarse

en caso de necesidad, así como para almorzar, y satisfacer las necesidades básicas. No hay un control directo de la Junta Directiva sobre la plantilla.

g) Infrarrepresentación femenina

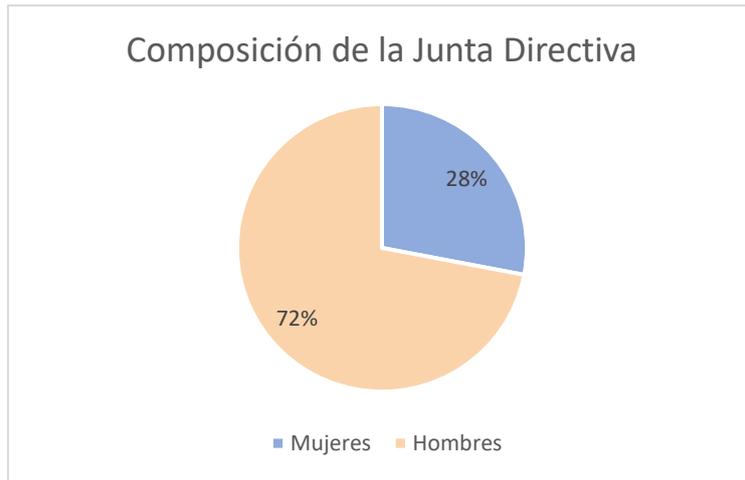
La plantilla de la entidad está compuesta por 7 personas, de las cuales 6 son mujeres (85,71%) y 1 es hombre (14,28%). Teniendo en cuenta estos datos, se puede afirmar, que la plantilla de la asociación AMFI está formada mayoritariamente por mujeres. Ahora bien, analicemos los puestos de trabajo que ocupa cada persona de la entidad.



Gráfica 7: Puestos de trabajo por sexos

En la gráfica 7, se observa como los puestos ocupados por mujeres (psicología, trabajo social, gimnasia, danza) están conexos con aptitudes históricamente relacionadas con los roles de género (cuidados, expresiones corporales, etc.)

En cuanto a la composición de la junta directiva se presenta una infrarrepresentación femenina. La junta la componen 7 personas, de las cuales 5 son hombres (71,42%) y 2 son mujeres (28,57%). Cabe destacar, que tras la implementación de las acciones del primer plan de igualdad se ha incentivado la representación femenina en la junta directiva, con la inclusión de dos mujeres en el año 2021.



Gráfica 12: Puestos de trabajo por sexos

Para la realización de este diagnóstico se han recogido las opciones de la Junta Directiva con premisas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Asociación.

La Junta directiva opina que se tiene un valor alto o muy alto en las siguientes afirmaciones:

	AFIRMACIONES
1	Desde la junta directiva se tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2	Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
3	Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en los trabajadores y las trabajadoras de la entidad.
4	La organización ofrece las mismas oportunidades a mujeres y a hombres.
5	La igualdad está en consonancia con los objetivos de la organización.

Entendiendo el valor medio como que no siempre se llevan a cabo o no hacía el conjunto de la plantilla. Las premisas donde aparece además de un valor alto o muy alto, un valor medio, son las siguientes:

	AFIRMACIONES
--	--------------

6	Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos esté subrepresentado.
7	Se ha informado a la totalidad de la entidad lo que supone el inicio e implantación del II Plan de Igualdad.
8	Sabría qué hacer en caso de acoso en la organización.

Se recomienda incorporar formaciones en igualdad de oportunidades para la Junta Directiva en el Plan de acción del II Plan de Igualdad y difundir la consecución de dicho plan una vez completado.

h) Retribuciones

En primer lugar, basaremos este apartado en revisar el salario base y complementos salariales de las 3 mujeres que conforman la plantilla laboral. En segundo lugar, se revisarán las facturas del personal autónomo.

	Trabajadora Social (09/2011)	Psicóloga (10/2016)	Psicopedagoga (05/2021)
Grupo de cotización	2	1	2
Salario Base Mensual	22.092	28.461,02	22.092
Salario Bruto	25.744,18	32.279,52	25.744,18

Para analizar las retribuciones anuales del personal laboral, se recoge cómo vemos en la tabla anterior, el salario base y el salario bruto. Pese a imposibilitarse el cálculo de la brecha salarial, estas tablas servirán de ayuda en el momento que se incorporen más personas a la plantilla. En la asociación AMFI, cumpliendo con la legislación, se incluyen dos complementos extrasalariales: Antigüedad y Específicos (complemento empresarial). En el siguiente cuadro se especifican los complementos del personal laboral (a fecha de agosto 2021):

COMPLEMENTOS	Trabajadora 1 (09/2011)	Trabajadora 2 (10/2016)	Trabajadora 3 (05/2021)

Grupo de cotización	2	1	2
Antigüedad	117,81	272,75	-
Empresa	143,06	-	11,94
Total	260,87	272,75	11,94

Hasta el momento no se observan desigualdades ni brechas salariales en el personal laboral de la plantilla de la asociación AMFI, las diferencias visibles se deben al tipo de trabajo, grupo de cotización y los complementos retributivos dependientes de la temporalidad y el trabajo desarrollado.

En cuanto al personal autónomo, en el último año se han contratado los servicios de 4 personas, 3 mujeres (75%) y 1 hombre (25%). Las actividades desarrolladas y el valor de facturación han sido los siguientes:

Actividad	Sexo	Temporalidad	Facturación
Profesor de Inglés	Hombre	1 mes	1.417,80€
Clases de gimnasia mantenimiento	Mujer	12 meses	708,90€
Clases de gimnasia mantenimiento	Mujer	6 meses	1.202,75€
Actividad danza del vientre	Mujer	Puntual	240,00 €

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La entidad dispone de un Protocolo de actuación contra el acoso sexual, moral y por razón de sexo promovido por el plan de acción del I Plan de Igualdad de la entidad. Junto con la elaboración de dicho protocolo, se difundieron folletos informativos (Anexo X) y se han realizado formaciones al respecto.



Imagen 1: Portada del folleto

Según los datos recogidos en la encuesta, en primer lugar, el 50% de las personas que han respondido la encuesta no han recibido formación en materia de prevención al acoso sexual y razón de sexo en los últimos 4 años. En segundo lugar, el 25% desconoce la existencia del protocolo de prevención y, por último, el 50% indica su confianza en AMFI en caso de necesidad para llevar a cabo la actuación a través del protocolo establecido.

Se recomienda, establecer como medida, la revisión del protocolo de actuación centrado en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y difundir de nuevo la información y existencia de este, poniéndolo a disposición de toda la plantilla.

j) Comunicación no sexista

El 100% de las personas que han respondido la encuesta indican que el lenguaje utilizado en AMFI a efectos externos (impresos, formularios, comunicaciones...) e internos (documentación contractual, descripción de los puestos de trabajo...) es inclusivo hacia ambos sexos y que AMFI hace uso de imágenes que muestran de manera igualitaria a mujeres y hombres, sin reproducir roles y estereotipos de género. En cambio, un 25% de las personas que han respondido a la encuesta indican que no se utiliza un lenguaje no sexista para comunicarse entre compañeros

y compañeras. Como medidas de este plan, se recomienda la elaboración y difusión de una Guía de lenguaje inclusivo relacionado con el vocabulario más utilizado en la asociación (administración, psicología, discapacidad, etc.) el lenguaje inclusivo y no sexista para comunicarnos entre compañeras y compañeros. Sensibilizar, formar y/u ofrecer recursos de apoyo a la plantilla contribuirá a favorecer un uso de un lenguaje que no excluya a hombres y a mujeres por parte de todo el personal de la entidad.

a) Portada principal de la Página Web de la Asociación AMFI



b) Imágenes que aparecen en la Página Web de la Asociación AMFI



c) Documentación de AMFI con lenguaje inclusivo y no discriminatorio

Este procedimiento supone la elaboración de una acusación clara y precisa, complementaria e alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso. Este procedimiento se utilizará cuando los procedimientos informales fracasen o no fueran recomendables. El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal que se debe hacer llegar a la Comisión de Igualdad.

A continuación, se activa una fase instructora, con el nombramiento de un instructor o instructora y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que servirá para la adopción de la decisión final, la cual deberá ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada (a víctima o alibido), solo en caso con estas personas instructoras, una vez iniciado el procedimiento.

El procedimiento será rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, y establecer un plan de acción para la tramitación y resolución de las denuncias, que no deberá superar los 20 días hábiles. Se garantizará la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a estas formular alegaciones e informaciones de los elementos, objetivos y resultado del procedimiento.

9. Plan de acción

1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivos específicos:

1. Favorecer el acceso de las mujeres a los puestos masculinizados e incluir la perspectiva de género en todas las fases del procedimiento de acceso al empleo.
2. Facilitar programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos de administración y junta directiva (específico) y al total de la plantilla.
3. Continuar con las acciones tendentes a conseguir la transparencia y visibilidad de los procesos selectivos y de contratación de personal.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS	CALENDARIO
Favorecer el acceso de las mujeres a los puestos masculinizados e incluir la perspectiva de género en todas las fases del procedimiento de acceso al empleo.	1.1 Analizar los criterios establecidos en las entrevistas de procesos de selección: personal y autónomo Comunicar en las ofertas las ventajas de conciliación de la entidad.	Evitar la discriminación por razón de sexo. Elaborar informes del proceso selectivo desagregado por sexo (mujeres y hombres que se presentaron y mujeres y hombres que han ido superando las pruebas) y analizar el guion del proceso de selección actual.	Protocolo de selección y recogida de datos segregados por sexos. N.º y % de mujeres que acceden a puestos de trabajo en el que estén subrepresentadas. Informes realizados	<u>Humanos</u> : Departamento de administración. <u>Materiales</u> : Guía de los procesos de selección.	Antes del fin del primer año de vigencia del plan.

<p>Favorecer el acceso de las mujeres a los puestos masculinizados e incluir la perspectiva de género en todas las fases del procedimiento de acceso al empleo.</p>	<p>1.2. Incentivar la inclusión de mujeres en la Junta Directiva</p>	<p>Equilibrio de mujeres y hombres como miembros de la Junta Directiva.</p>	<p>N.º de mujeres N.º de hombres Antigüedad</p>	<p><u>Humanos:</u> Departamento de administración / comisión de igualdad. Gestión Interna.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>
<p>Facilitar programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y procesos de selección dirigidos a los departamentos de recursos humanos</p>	<p>1.3 Dotar de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a las personas del departamento de administración y a la junta directiva</p>	<p>Evitar la discriminación por razón de sexo y dotar de herramientas desde la perspectiva de género a la plantilla y a la junta directiva.</p>	<p>Plan de formación del personal de recursos humanos. N.º de horas formativas y N.º de asistentes desagregadas por sexos</p>	<p><u>Humanos:</u> Gerencia y administración, personal técnico especializado en la materia/ comisión de igualdad. <u>Materiales:</u> ordenador, acceso a internet y material de oficina. + Sala de formaciones o plataforma de formación. <u>Económicos:</u> Consultora de formación: 100 €</p>	<p>Antes del fin del primer año de vigencia del plan.</p>
<p>Continuar con las acciones tendentes a conseguir la transparencia y visibilidad de los procesos selectivos y de contratación de personal.</p>	<p>1.4 Elaborar documentos sobre cómo incorporar el enfoque de género de forma sistemática en los distintos proyectos y/o actividades de la asociación.</p>	<p>Puestos de trabajo en los que exista una paridad entre el número de mujeres y hombres.</p>	<p>Organigrama paritario de la empresa. N.º y % de mujeres que acceden a puestos de trabajo.</p>	<p><u>Humanos:</u> Departamento de administración / comisión de igualdad. <u>Materiales:</u> Guía de los procesos de selección.</p>	<p>Antes del fin de la vigencia del plan.</p>

2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Objetivos específicos:

1. Favorecer el acceso de las mujeres de la plantilla en los diferentes ámbitos de clasificación profesional, evitando que se concentren en las categorías más inferiores y conseguir que desarrollen todo tipo de actividades y funciones.
2. Asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de consolidación y promoción profesional internos.
3. Promover la incorporación de la perspectiva de género en toda la formación que se imparta en la entidad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS	CALENDARIO
Favorecer el acceso de las mujeres de la plantilla en los diferentes ámbitos de clasificación profesional, evitando que se concentren en las categorías más inferiores y conseguir que desarrollen todo tipo de actividades y funciones.	2.1 Informar a toda la plantilla de los puestos vacantes, garantizando el acceso a dicha información	Personal informadas de todas las vacantes, así como la facilidad para el seguimiento y observación de las promociones. Criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla	Número de medios utilizados para la difusión de la información. Datos desagregados por sexo.	<u>Humanos</u> : Administración/ comité de empresa/ comité de igualdad. <u>Materiales</u> : Oficina + difusión <u>Económicos</u> : Gestión Interna	Durante la vigencia del plan.
Asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de consolidación y promoción profesional internos.	2.2 Originar la promoción de mujeres a mejores posiciones y características laborales	Mejorar el posicionamiento de la plantilla respecto al inicio del plan	Datos desagregados por sexo: centros de trabajo, categoría profesional, tareas y retribuciones.	Administración / comité de igualdad.	Final del 1er año del Plan y progresivamente.

<p>Promover la incorporación de la perspectiva de género en toda la formación que se imparta en la entidad.</p>	<p>2.3 Realizar cursos de formación en igualdad de oportunidades</p>	<p>Cursos de formación en igualdad de oportunidades.</p>	<p>Cuestionarios en materia de igualdad</p> <p>N.º de personas que acuden a las formaciones desagregadas por sexos.</p>	<p><u>Humanos</u>: Administración / comisión de igualdad.</p> <p><u>Materiales</u>: Espacio de formación o plataforma de formación.</p> <p><u>Económicos</u>: Formación, estimación 100€</p>	<p>Durante el tiempo de vigencia del plan (mínimo 1 anual).</p>
	<p>2.4. Analizar las necesidades de formación de cada uno de los puestos, y en particular, las de aquellos ocupados por mujeres y diseñar un programa formativo adaptado a la realidad estudiada y relacionada con la acción 2.2.</p>	<p>La plantilla de personal</p>	<p>Se tendrá en cuenta la formación necesaria para cada puesto de trabajo, respetando el horario laboral.</p>	<p><u>Humanos</u>: Comisión por la Igualdad</p> <p><u>Materiales</u>: ordenador, acceso a internet y material de oficina.</p> <p><u>Económicos</u>: 8 horas de trabajo de la Comisión (16x10€=160€)* Consultora de formación: 150 €</p>	<p>A principio de cada año, durante los cuatro años de duración del plan.</p>

3. ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivos específicos:

1. Conseguir una conciliación real de la vida personal, familiar y laboral que no suponga motivo de discriminación laboral ni obstáculo en la carrera profesional de las trabajadoras.
2. Fomentar el uso de los derechos y permisos relacionados con la corresponsabilidad por parte de los hombres y las mujeres.
3. Mejorar los derechos de conciliación en la entidad y promover la aplicación para la plantilla.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS	CALENDARIO
Conseguir una conciliación real de la vida personal, familiar y laboral que no suponga motivo de discriminación laboral ni obstáculo en la carrera profesional de las trabajadoras.	3.1 Recopilar y organizar las cargas familiares de la plantilla desagregadas por sexo para una mejora de la conciliación real.	Mejora del diagnóstico y mejora de la conciliación con la vida personal y familiar.	Cuestionarios en materia de igualdad. N.º de personas desagregadas por sexos con cargas familiares.	Departamento administración, personal técnico especializado en la materia/ comisión de igualdad. Documentación sobre las personas que hacen uso de las medidas de conciliación. Gestión Interna	Durante el tiempo de vigencia del plan.
Mejorar los derechos de conciliación en la entidad y promover la aplicación para la plantilla.	3.2 Implantar acciones que faciliten la conciliación de la plantilla. Priorizar que lo/as hijo/as de la plantilla obtengan plaza en las actividades realizadas por el centro.	Mayor información destinada a la plantilla. Mejor conciliación con la vida personal y familiar.	Informe de flexibilidad horaria. N.º de hijo/as en las actividades del centro N.º de personas desagregadas por sexos que hacen uso de las medidas de conciliación.	Departamento administración / comisión de igualdad. Documentación sobre las personas que hacen uso de las medidas de conciliación.	Al comienzo de la vigencia del plan, y actualizándolo cada año.

<p>Fomentar el uso de los derechos y permisos relacionados con la corresponsabilidad por parte de los hombres y las mujeres.</p>	<p>3.3 Formaciones y talleres en igualdad sobre corresponsabilidad y nuevas masculinidades.</p>	<p>Mayor información destinada a la plantilla. Mejor conciliación con la vida personal y familiar.</p>	<p>N.º de personas participantes desagregadas por sexo, servicios. N.º de acciones formativas.</p>	<p><u>Humanos:</u> Administración/ Comisión por la Igualdad <u>Materiales:</u> ordenador, acceso a internet y material de oficina. <u>Económicos:</u> Consultora de formación: 60 €</p>	<p>Antes del fin de la vigencia del plan.</p>
--	---	--	--	---	---

4. ÁREA CONDICIONES DE TRABAJO, RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL

Objetivos específicos:

1. Vigilar, identificar y eliminar brechas salariales de género.
2. Revisar y mantener el equilibrio retributivo entre mujeres y hombres
3. Garantizar la igualdad de trato en el ámbito laboral ante situaciones iguales y con trabajos de igual valor.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS	CALENDARIO
Vigilar, identificar y eliminar brechas salariales de género.	4.1 Análisis desagregados por sexo en cuanto a cada uno de los conceptos de la nómina teniendo en cuenta categoría profesional, antigüedad, complementos, etc.	Conocimiento periódico de estas retribuciones y la posibilidad de disminuir o eliminar posibles desequilibrios.	Datos desagregados por sexo. Análisis de factores por puestos y complementos. Detalles de diferencias detectadas en su caso	Administración / comisión de igualdad. Datos Retributivos.	Durante el tiempo de vigencia del plan.
Revisar y mantener el equilibrio retributivo entre mujeres y hombres.	4.2 Revisar anualmente las reducciones de jornada o permisos vigentes para analizar su repercusión en la obtención de complementos salariales.	Conocimiento periódico de estas retribuciones y la posibilidad de disminuir o eliminar posibles desequilibrios.	Datos desagregados por sexo. Análisis de factores por puestos y complementos. Detalles de diferencias detectadas en su caso	Administración / comisión de igualdad. Informe anual de Retribuciones.	Durante el tiempo de vigencia del plan.
Garantizar la igualdad de trato en el ámbito laboral ante situaciones iguales y con trabajos de igual valor.	4.3 Incluir la perspectiva de género en la elaboración de los preceptivos criterios objetivos para la asignación del complemento de productividad.	Conocimiento periódico de estas retribuciones y la posibilidad de disminuir o eliminar posibles desequilibrios en los incentivos.	Datos desagregados por sexo. Análisis de factores por puestos y complementos. Detalles de diferencias detectadas en su caso	Administración / comisión de igualdad. Informe anual de Retribuciones. Gestión Interna	Antes de la finalización del segundo año de vigencia del plan.

5. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos específicos:

1. Mantener un entorno laboral libre de acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo y disponer de mecanismos que permitan evitar situaciones de esta naturaleza y, si éstas se produjeran, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.
2. Propiciar un entorno laboral adecuado a las condiciones de trabajo de las personas, atendiendo a las necesidades específicas de cada sexo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS	CALENDARIO
Mantener un entorno laboral libre de acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo y disponer de mecanismos que permitan evitar situaciones de esta naturaleza y, si éstas se produjeran, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.	5.1. Crear un clima que favorezca la detección de conductas de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo	Mejoría en la salud laboral de las mujeres, especialmente de las embarazadas.	Cuestionarios satisfacción empleadas.	Gerencia / Administración y comisión de igualdad. Comunicación y documentación	Antes de la finalización del tercer año de vigencia del plan.
	5.2. Actualizar y difundir nuevamente el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Información sobre cómo actuar en caso de acoso sexual o moral dentro de la empresa.	Protocolo acoso sexual y moral. N.º de casos de acoso.	Administración y comisión de igualdad.	Antes de acabar el primer año de vigencia del plan.
	5.3. Formación en Prevención al acoso sexual	Mayor información destinada a la plantilla	N.º de Participantes N.º de acciones formativas	<u>Humanos:</u> Administración/ Comisión por la Igualdad <u>Materiales:</u> ordenador, acceso a internet y material de oficina. <u>Económicos:</u> Consultora de formación: 60 €	Antes de acabar el tercer año de vigencia del plan.
Propiciar un entorno laboral adecuado a las condiciones de trabajo de las personas, atendiendo a las necesidades específicas de cada sexo.	5.4. Plan de Salud Laboral para mujeres, especialmente embarazadas.	Mejoría en la salud laboral de las mujeres, especialmente de las embarazadas.	Cuestionarios satisfacción empleadas.	Administración y comisión de igualdad.	Antes de la finalización del tercer año de vigencia del plan.

6. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

Objetivos específicos:

1. Consolidar el cambio de actitudes a favor de la igualdad en toda la plantilla y la utilización del lenguaje inclusivo.
2. Garantizar una comunicación igualitaria inclusiva y exenta de estereotipos sexistas.
3. Sistematizar el uso de una comunicación e imagen igualitaria en la totalidad de la plantilla.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS	CALENDARIO
Garantizar el uso de un lenguaje exento de estereotipos sexistas.	6.1 Revisión de la imagen externa de la empresa (Página Web, Documentación, etc.)	Una comunicación interna y externa a favor de la igualdad.	Comunicación (Pág. Web, documentación, publicidad, etc.)	Administración y comisión de igualdad. Redes Sociales y comunicación.	Desde el comienzo de la vigencia del plan.
Sistematizar el uso de una comunicación inclusiva y consolidar el uso del lenguaje no sexista en la entidad.	6.2 Elaboración de todos los contenidos de la empresa con perspectiva de género: documentos de textos, carteles, publicidad e imágenes gráficas para que no contengan connotaciones sexistas y/o discriminatorias.	Una comunicación interna y externa a favor de la igualdad.	Comunicación (Pág. Web, documentación, publicidad, etc.) Nuevos documentos elaborados.	Administración y comisión de igualdad.	Desde el comienzo de la vigencia del plan.
Facilitar y consolidar el uso de un lenguaje no sexista en la entidad y la capacidad de detectar el lenguaje sexista.	6.3 Elaboración de una guía de lenguaje no sexista orientado a la administración y la atención al público.	Fomentar y normalizar el uso del lenguaje inclusivo no sexista. Herramienta de uso.	Documentación de la empresa.	Administración y comisión de igualdad.	Antes de la finalización del cuarto año de vigencia del plan.

	<p>6.4 Formación en Lenguaje inclusivo y no discriminatorio</p>	<p>Presentar la guía de lenguaje no sexista y formar al conjunto de la plantilla y la junta directiva en el uso del lenguaje inclusivo</p>	<p>N.º de participantes</p>	<p><u>Humanos</u>: Administración/ Comisión por la Igualdad <u>Materiales</u>: ordenador, acceso a internet y material de oficina. <u>Económicos</u>: Consultora de formación: 60 €</p>	<p>Durante el tercer año de vigencia del Plan.</p>
--	---	--	-----------------------------	--	--

10. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación permanente corresponderá a la Comisión de Igualdad, que delegará en el área técnica de administración si es necesario la tarea de recopilar los indicadores y realizar los informes periódicos.

Se realizará con carácter general una evaluación anual que deberá reflejar las acciones correspondientes a ese año, el grado de cumplimiento en términos cuantitativos y cualitativos, los informes de impacto y las conclusiones y posibles recomendaciones de reformulación y mejora.

Es importante tener en cuenta que el Plan de Igualdad tendrá un carácter dinámico y flexible ya que, en función de las necesidades detectadas se podrán revisar o incorporar las medidas que se estimen oportunas.

Al finalizar el periodo de ejecución, se realizará un informe final de evaluación, recogiendo los procesos parciales (anuales).

La evaluación nos permite conocer el grado de ejecución de las acciones planificadas y las posibles deficiencias, incidencias, dificultades, incluso oportunidades que se produzcan a lo largo del tiempo de vigencia del Plan. El objetivo es mejorar en el futuro las acciones planteadas. El contenido del seguimiento y evaluación que se realice, tiene que tener necesariamente un componente cuantitativo y también otro cualitativo. Es decir, interesa conocer tanto lo que se ha hecho como qué repercusiones ha tenido para las personas que componen la plantilla de la empresa.

Para el seguimiento del Plan se han detallado una serie de indicadores en cada una de las acciones concretas planteadas. Estos indicadores facilitarán la recopilación de la información y su posterior evaluación para:

- a. A corto plazo, conocer el grado de ejecución y las dificultades, obstáculos y/o éxito en la ejecución de las medidas (indicadores de realización y proceso).
- b. A medio plazo, comprobar la repercusión que tiene la implementación de las medidas, y el cumplimiento de objetivos (indicadores de resultado).
- c. A largo plazo, condicionado por la temporalidad de la intervención, se incluyen algunas herramientas para la medición de los cambios que se vayan produciendo.

Desde la Comisión de Seguimiento se diseñarán las herramientas necesarias para el volcado de información permanente desde las estructuras responsables de la puesta en marcha de las medidas. Respecto a la valoración cualitativa se realizará la recogida de información por medio de diversos instrumentos como un cuestionario realizado a toda la plantilla, informes de diferentes servicios, entrevistas a personas clave de diferentes servicios, niveles, sexo, etc. Estos seguimientos deberán realizarse cada 2 años permitiendo ver la evolución de la ejecución del Plan, lo que posibilitará adecuar las acciones de los ejercicios siguientes.

Los informes de seguimiento se darán a conocer a la Comisión de Igualdad y la Comisión de negociación y se harán públicos al conjunto de la plantilla.

11. Calendarización

Área	Código	Denominación	2022		2023		2024		2025	
			S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2
Acceso al empleo	1.1	Analizar los criterios establecidos en las entrevistas de procesos de selección: personal y autónomo. Comunicar en las ofertas las ventajas de conciliación de la entidad.								
	1.2	Incentivar la inclusión de mujeres en la Junta Directiva								
	1.3	Dotar de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a las personas del departamento de administración y a la junta directiva								
	1.4	Elaborar documentos sobre cómo incorporar el enfoque de género de forma sistemática en los distintos proyectos y/o actividades de la asociación.								
Área de clasificación profesional, promoción y formación	2.1	Informar a toda la plantilla de los puestos vacantes, garantizando el acceso a dicha información.								
	2.2	Originar la promoción de mujeres a mejores posiciones y características laborales								
	2.3	Realizar cursos de formación en igualdad de oportunidades								
	2.4	Analizar las necesidades de formación de cada uno de los puestos, y en particular, las de aquellos ocupados por mujeres y diseñar un programa formativo adaptado a la realidad estudiada y relacionada con la acción 2.2.								
Área de conciliación de la vida personal y familiar	3.1	Recopilar y organizar las cargas familiares de la plantilla desagregadas por sexo para una mejora de la conciliación real.								
	3.2	Implantar acciones que faciliten la conciliación de la plantilla. Priorizar que lo/as hijo/as de la plantilla obtengan plaza en las actividades realizadas por el centro.								
	3.3	Formaciones y talleres en igualdad sobre corresponsabilidad y nuevas masculinidades.								
Área de Retribuciones	4.1	Análisis desagregados por sexo en cuanto a cada uno de los conceptos de la nómina teniendo en cuenta categoría profesional, antigüedad, complementos, etc.								
	4.2	Revisar anualmente las reducciones de jornada o permisos vigentes para analizar su repercusión en la obtención de complementos salariales.								
	4.3	Incluir la perspectiva de género en la elaboración de los preceptivos criterios objetivos para la asignación del complemento de productividad.								
Área de Salud laboral	5.1	Crear un clima que favorezca la detección de conductas de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo								
	5.2	Actualizar y difundir nuevamente el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo								
	5.3	Formación en Prevención al acoso sexual								
	5.4	Plan de Salud Laboral para mujeres, especialmente embarazadas.								
Área de comunicación y lenguaje inclusivo	6.1	Revisión de la imagen externa de la empresa (Página Web, Documentación, etc.)								
	6.2	Elaboración de todos los contenidos de la empresa con perspectiva de género: documentos de textos, carteles, publicidad e imágenes gráficas para que no contengan connotaciones sexistas y/o discriminatorias.								
	6.3	Elaboración de una guía de lenguaje no sexista orientado a la administración y la atención al público.								
	6.4	Formación en Lenguaje inclusivo y no discriminatorio								

Anexo: Composición Comisión de Igualdad y Negociadora



CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Las personas que constituyen la comisión de igualdad de la Asociación AMFI, se reúnen por primera vez, tras la finalización del I Plan de Igualdad, el 29 de julio de 2021 a las 12:00 am. Las personas participantes son 2 mujeres y 1 hombre de diferentes áreas de la empresa. Cabe destacar, que, debido a la falta de representación sindical entre la plantilla de la empresa, está no se encuentra representada en la Comisión de Igualdad.

Tras la explicación del funcionamiento de la Comisión de Igualdad y los pasos a seguir para la elaboración del Plan de Igualdad, por parte de la persona de la empresa Solumed Consultores, contratada para realizar los trabajos del Plan de Igualdad; se exponen las funciones y tareas de la comisión de igualdad, se revisan las acciones ejecutadas con el I Plan de Igualdad, se tienen en cuenta las recomendaciones ofrecidas por Conselleria en el informe final, se calendarizan las fechas de las diferentes fases del proceso del II PIO, se negocian los apartados del Plan de Igualdad, las preguntas de las encuestas y las entrevistas y se resuelven las dudas pertinentes.

La Comisión de Igualdad es:

Un órgano consultivo destinado a dar cauce a la participación e implicación de quienes componen el Centro Especial de Empleo Castelar aplicando la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El principal objetivo que inspira a la Comisión de Igualdad de AMFI es promover el respeto y la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa. Para ello, y siguiendo los principios y normas internacionales, nacionales y autonómicas, impulsará políticas basadas en los principios de libertad, democracia, justicia, igualdad y solidaridad en todas las áreas de la empresa, y velará para que cualquier forma de sexismo, discriminación y exclusión por razones de sexo sean erradicadas.

Las funciones de la Comisión de Igualdad son las siguientes:

- (1) Comunicar. La metodología, el proceso de trabajo y los resultados al personal de la empresa para que estén involucrado/as.
- (2) Participar. En la elaboración y valoración del diagnóstico, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- (3) Recoger. Información que permita un buen conocimiento de la situación de la entidad en materia de Igualdad para una buena ejecución del Plan de Igualdad.
- (4) Negociar. Las propuestas para conseguir una mayor implicación de la plantilla de la empresa para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.



(5) Consensuar. Los instrumentos y los materiales con el fin de llegar a un acuerdo entre quienes conforman la comisión.

(6) Proponer. Ideas y/o modificaciones para adaptar el Plan de Igualdad a las realidades de la entidad.

(7) Informar. Al personal de la empresa de avances y acciones relacionadas con el diagnóstico, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

(8) Realizar. Actas y/o informes de seguimiento, donde se reflejan los puntos tratados en cada reunión.

(9) Velar. Por el seguimiento del Plan de Igualdad y el cumplimiento de las acciones propuestas mediante reuniones periódicas.

La composición de la Comisión de igualdad es:

Nombre	Sexo	Cargo/Puesto	Correo
Providencia Alchapar Sánchez	Mujer	Psicóloga	info@amfi.es
Ana Amat Asencio	Mujer	Trabajadora Social	trabajosocial@amfi.es
Andrés Molina Giménez	Hombre	Presidente	info@amfi.es

Firmas:



En Elda, a 27 de julio de 2021.