

The background of the page is a vibrant, abstract pattern of stylized human figures. These figures are rendered in a variety of colors including shades of blue, green, orange, yellow, pink, purple, and brown. The figures are simplified, focusing on the basic shapes of heads, shoulders, and limbs, and are arranged in a dense, overlapping manner. The overall effect is one of a diverse and inclusive community.

# **I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2019 - 2023)**

**Empresa:** ASOCIACIÓN DE FAMILIARES Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL DE ÁGUILAS Y COMARCA (AFEMAC)

**Título:** I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2019 – 2023



**Fecha:** ABRIL, 2019

**Entidad Colaboradora:** Indice Formación y Consultoría S.L.



## 1. PRESENTACIÓN

La **Asociación de Familiares y Personas con Discapacidad Mental de Águilas y Comarca** (en adelante **AFEMAC**) es una asociación sin ánimo de lucro que trabaja a favor de los derechos y de la calidad de vida de las personas con enfermedad mental y sus familias.

Los fines de **AFEMAC** son:

- Procurar una asistencia eficaz para las personas con enfermedad mental y sus familias.
- Defender el justo desarrollo psicosocial de las personas con enfermedad mental.
- Sensibilizar a la Comunidad para mejorar la integración y aceptación de la persona con enfermedad mental y la protección de sus derechos.

Además, se dispone del certificado en ISO 9001:2015 sobre sistemas de gestión de la calidad, con el siguiente alcance: *Prestación de servicios de Rehabilitación de personas con problemas de salud mental. Recuperación y Atención Psicosocial.*

## 2. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Que se refuerza en el año 2019 con la publicación del 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.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **AFEMAC** tiene como fin dar cumplimiento de forma voluntaria a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que

deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) o en su defecto con la plantilla.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la entidad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos. El **XIV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad**.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es un requisito si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado para dar apariencia legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

### 3. PLAN DE IGUALDAD: CARACTERIZACIÓN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Estar diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la organización en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección y conjunto de la plantilla).
- Ser preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

- Garantizar los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación como compromiso de la Dirección.

Además, se incorporan al plan los objetivos y criterios establecidos en el convenio colectivo.

### **Realización del Plan de Igualdad de Oportunidades**

La elaboración del Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

#### I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la organización.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la organización en materia de: Características de la plantilla, Proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, retribuciones, condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial, ordenación del tiempo de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, comunicación, prevención del acoso sexual, riesgos laborales y convenio colectivo.

#### II. Programa de Actuación.

Elaborado a partir de las conclusiones y el resultado del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización.

#### III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan.

A través de las personas designadas para que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la entidad.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la organización tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMI-I) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan toda discriminación, directa o indirecta, y subsanen los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de Igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Entidad, todos sus procesos y en todos sus niveles.

#### 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del plan de igualdad se extiende a todas las trabajadoras y trabajadores de **AFEMAC**.

#### 5. VIGENCIA DEL PLAN

La vigencia de este plan es desde el 11 de abril de 2019 a 30 de abril de 2023.

#### 6. RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO

Extraemos las conclusiones generales obtenidas sobre los aspectos en los que incide el cuestionario de diagnóstico:

##### A. Características generales de la empresa

**AFEMAC** es una asociación englobada en el sector social, dentro de los derechos de las personas con enfermedad mental y sus familias, con un ámbito de actuación en Águilas y Comarca (Murcia).

##### B. Características de la plantilla

Plantilla desagregada por sexo ▾	Hombre	Mujer	Total general	% Hombres	% Mujeres
Total general	4	5	9	44%	56%

Existe una proporción equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla, ya que, de un total de 9 personas, el 56% (5) son mujeres mientras que el 44% (4) son hombres, cumpliéndose el porcentaje paritario del 60%/40% entre mujeres y hombres.

Departamentos ▾	Hombre	Mujer	Total general	% Hombres	% Mujeres
Atención Directa	2	2	4	50%	50%
Dirección	1		1	100%	0%
Equipo Técnico	1	3	4	25%	75%
<b>Total general</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>		

Los departamentos de Atención Directa y Equipo Técnico tienen una presencia mixta de mujeres y hombres. El departamento de Atención Directa tiene una presencia paritaria de mujeres y hombres del 50%. Sin embargo, el departamento de Equipo técnico se encuentra feminizado al estar ocupado por un 75% de mujeres y un 25% de hombres.

El departamento de Dirección se encuentra totalmente masculinizado, siendo este departamento unipersonal.

Puestos de trabajo	Hombre	Mujer	Total general	% Hombres	% Mujeres
Dirección	1		1	100%	0%
Cuidador/a	2	2	4	100%	0%
Psicólogo/a		2	2	0%	100%
Trabajador/a Social		1	1	0%	100%
Enfermero/a	1		1	50%	50%
<b>Total general</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>		

En el análisis por puesto de trabajo, encontramos que, de un total de 5 puestos, 2 están feminizados (40%), 2 masculinizados (40%) y 1 es mixto (20%).

*Los puestos ocupados únicamente por mujeres son:* Psicólogo/a y Trabajador/a social. El puesto de Trabajador/a social es unipersonal.

*Los puestos ocupados exclusivamente por hombres son:* Dirección y Enfermero/a. Estos puestos son unipersonales.

*El único puesto mixto es el de Cuidador/a, presentando una paridad al 50% entre mujeres y hombres.*

En lo referente a la contratación, el 78% de la plantilla tiene un contrato indefinido. Correspondiendo al 100% de las mujeres y el 50% de los hombres de la asociación.

La contratación temporal representa el 22% de la plantilla, estando contratadas temporalmente el 50% de los hombres. No hay mujeres con contrato temporal.

La contratación a tiempo completo corresponde al 44% de la plantilla, se encuentran trabajando a jornada completa el 40% de las mujeres y el 50% de los hombres.

El 56% de la plantilla tiene un contrato a tiempo parcial. El 60% de las mujeres de la entidad tiene un contrato a tiempo parcial frente al 50% de los hombres.

### C. Infrarrepresentación femenina

Existe una mayor representación de mujeres que de hombres en la plantilla (dentro de una proporción paritaria) Uno de los dos puestos ocupados únicamente por hombres podría presentar infrarrepresentación femenina en el futuro debido a la tradicional masculinización de esos puestos. Es el caso del puesto de Dirección. Que el puesto de mayor responsabilidad sea ocupado por un hombre podría ser debido a la tradicional menor representación de las mujeres en puestos de poder. Por ello, si la plantilla crece en el futuro se deberá observar cómo se distribuyen los puestos de responsabilidad. En el análisis por Grupos de Cotización vemos que tanto las 2 psicólogas como la trabajadora social están en los grupos de cotización más altos, encontrándose el director en el grupo de cotización 3, cuidadores/as en el grupo 4. El DUE aparece como Grupo de Cotización 7.

No existe representación legal de la plantilla.

#### **D. Movimiento de personal**

Si analizamos la distribución de la plantilla por antigüedad, un 22% de la plantilla (50% hombres) tienen una antigüedad de menos de 6 meses. Otro 22% de la plantilla (20% mujeres y 25% hombres) tienen una antigüedad de 1 a 4 años. Y, finalmente, un 56% de la plantilla (80% mujeres y 25% hombres) tienen una antigüedad de 4 a 10 años.

La antigüedad media de la plantilla es de 4,1 años. Teniendo las mujeres una antigüedad media 5,8 años frente a los 2 años de los hombres. No obstante, se evidencia poca rotación de los puestos.

No se dispone de datos exactos de bajas, si bien, se sólo se han producido las relativas a fines de contrato, normalmente de sustitución o vacaciones.

#### **E. Responsabilidades familiares**

El 33% del personal (3 mujeres) tienen hijos/as menores de 12 años.

El 67% de la plantilla (4 mujeres y 2 hombres) tienen una edad entre 20 y 45 años, por lo que las responsabilidades familiares ligadas al cuidado de menores pueden aumentar en los próximos años.

El 33% de la plantilla (1 mujer y 2 hombres) tienen edades superiores a 45 años, por lo que las responsabilidades por cuidado de mayores pueden aumentar en los próximos años.

#### **F. Clasificación Profesional**

Se está pendiente de la publicación definitiva del nuevo convenio, que actualizará y cambiará las clasificaciones profesionales.

#### **G. Promoción**

Existe muy poca promoción dentro de la entidad. El proceso de promoción no está definido.

#### **H. Formación**

Existe un plan de formación que se renueva de forma anual, según los criterios establecidos por el sistema de gestión de la calidad implantado.

Las mujeres reciben una media de 54 horas formativas, frente a las 20,5 horas formativas que reciben los hombres. Esta diferencia es debida a que una mujer recibe, de forma puntual, 70 horas de formación durante el año anterior.

Las mujeres reciben una media de 3,2 cursos formativos frente a los 1,3 cursos que reciben los hombres.

La formación se realiza en ocasiones de forma voluntaria fuera de la jornada laboral, otras veces voluntariamente dentro de la jornada laboral y otras veces mitad dentro de la jornada laboral y mitad fuera de ella.

En los últimos 4 años no se ha realizado formación alguna en igualdad de oportunidades.

#### **I. Selección y Contratación**

La contratación se realiza haciendo pública la oferta de empleo. Dirección se encarga de seleccionar los currículums que son más adecuados al perfil de puesto de trabajo que se va a cubrir.

En el proceso de selección del personal, participa la Junta Directiva y Dirección y son ellos mismos quienes toman la decisión. En algunos casos concretos, también forma parte del proceso de selección algunos miembros del equipo técnico.

No se aseguran candidaturas paritarias durante el proceso de selección. Esto se debe a que el sector de trabajo de la asociación se encuentra feminizado en la que la mayoría de las candidaturas son de mujeres.

Ninguna de las personas que intervienen en el proceso de selección ha recibido formación en Igualdad de Oportunidades.

#### **J. Retribución**

En la auditoría salarial realizada, se observa una diferencia salarial del 34% a favor de las mujeres. Esta diferencia salarial se debe a que las mujeres de la asociación tienen más horas de contratación que los hombres.

En el único puesto mixto (cuidador/a) no se han hallado diferencias salariales que no tengan una razón fundamentada.

El promedio de complementos salariales es menor en las mujeres que en los hombres. Se debe principalmente a que el puesto de Dirección es ocupado por un hombre, percibiendo un mayor complemento salarial.

#### **K. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación**

La entidad tiene una jornada de trabajo continuada.

El horario de la asociación es de 8 a 16 horas por lo que se considera conciliador.

Las reuniones de trabajo se realizan en horarios adecuados a la jornada laboral.

La asociación favorece la flexibilidad de entrada y salida y las reducciones de jornada más allá de las establecidas por ley. También se ponen facilidades para el acompañamiento de mejores o mayores a médicos o en procesos de enfermería.

Durante el año 2018, 4 mujeres de la organización han utilizado medidas de conciliación. 2 de ellas por distribución de horario, 1 por flexibilidad en el horario laboral y 1 por reducción del horario laboral.

#### **L. Comunicación**

Las herramientas de comunicación interna de la organización son:

- Reuniones de equipo
- Correo electrónico

Y las de comunicación externa:

- Comunicaciones en papel a familiares y personas asociadas
- Página web
- Notas de prensa

La entidad está sensibilizada con el uso del lenguaje inclusivo. Por ello se intenta que toda la documentación de la entidad ya sea a nivel externo o interno, utilice este tipo de lenguaje, si bien, no siempre se consigue.

#### **M. Política social**

**AFEMAC** es una organización con fines sociales, por lo que la política social de la organización es la propia misión.

Se tiene en consideración a todos los grupos de interés, pero, en especial, debido a nuestra misión, existe una mayor preocupación por usuarias y usuarios de nuestros servicios, así como las familias y su personal.

#### **N. Prevención del acoso sexual**

La entidad no dispone de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

#### **O. Convenio colectivo**

*XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (ratificado el 20 de septiembre de 2012)*

*Artículo 29. Movilidad geográfica de la trabajadora víctima de violencia de género:*  
En base a la Ley Orgánica 1/2004

*Disposición adicional sexta. Planes de Igualdad:* De conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, las empresas de más de 250 trabajadores/as tendrán la obligación de elaborar un Plan de Igualdad. Así mismo, se especifican los objetivos generales y específicos del Plan como sus ámbitos de aplicación.

## 7. OBJETIVOS

### A. Objetivos a largo plazo

El Plan de Igualdad de Oportunidades pretende ser el marco de actuación en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de **AFEMAC** para hacer realidad y mantener la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que no solamente permita impulsar la capacidad de la mujer en los procesos de participación y toma de decisiones a todos los niveles de la organización sino también hacer visual dicho compromiso como ejemplo dentro del sector y en la sociedad.

### B. Objetivos a corto plazo

**AFEMAC** necesita perfeccionar su situación respecto a la Igualdad de Oportunidades, en consecuencia, además de mantener el camino iniciado es importante mejorarlo y para ello se realiza el compromiso de la dirección y contaremos con la implicación de toda la plantilla para conseguirlo.

Fijándonos como objetivos a corto plazo:

Área	Código	Denominación
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	01	Realizar procesos de selección no discriminatorios eliminando rasgos de género en la selección.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	02	Equilibrar la presencia femenina y masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad y definir sus tareas.
FORMACIÓN	03	Sensibilizar y formar al personal en Igualdad de Oportunidades.
PROMOCIÓN	04	Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
RETRIBUCIÓN	05	Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
CONCILIACIÓN	06	Facilitar al personal la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.
	07	Concienciar en corresponsabilidad, estereotipos y roles de género.
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA Y COMUNICACIÓN	08	Visibilizar la presencia de la mujer en el ámbito laboral.
	09	Personal conocedor y sensibilización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	10	Personal protegido y sensibilizado contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo (y moral).
SALUD LABORAL	11	Integrar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.
ORGANIZATIVAS	12	Implicar y sensibilizar al personal en la implantación de las acciones del plan de igualdad entre mujeres y hombres.

## 8. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

### a) Acciones Implantadas con anterioridad a la elaboración del plan

#### En el área de clasificación profesional:

- El 78% de la plantilla tiene un contrato indefinido.
- La plantilla se encuentra consolidada (antigüedad media de 4,1 años).

#### En el área de formación:

- El 78% de la plantilla recibe formación.

**En el área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**

- Cumplimiento con las medidas establecidas por la legislación en este ámbito.
- Se favorece la flexibilidad de entrada y salida.
- Se favorecen las reducciones de jornada laboral.
- El horario de trabajo es conciliador con la vida laboral, personal y familiar.

**En el área de infrarrepresentación femenina y comunicación:**

- Entidad sensibilizada con el uso del lenguaje inclusivo

## b) Acciones de Mejora detectadas en el Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades.

1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico: El personal que realiza la selección no tiene formación en género. El proceso de selección no se ha introducido la perspectiva de género	Estandarización de las pruebas selectivas garantizando en todo caso la neutralidad de las mismas.	A1
		Usar modelos de solicitud de empleo que garanticen la obtención de información relevante para la selección, sin extenderse a datos personales que pudieran ser discriminatorios e irrelevantes para la cobertura de las vacantes. EJ: Curriculum ciego	
		Formación del personal encargado de proceso de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades.	A1
		Revisar los procesos de selección de personal intentando eliminar sesgos de género	A2
2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico: No queda clara la clasificación profesional que se está utilizando, además se está pendiente de la publicación del nuevo convenio	Revisar la clasificación profesional establecida por convenio, en caso de ser ésta la que se aplique, para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de género.	
		Proceder a la revisión de la valoración y descripción de los puestos de trabajo de la organización evitando la existencia de cualquier sesgo de género.	A3
		Definir las categorías y/o grupos profesionales en que se engloban los distintos puestos de forma neutra y con independencia del género.	A3
	Ley Igualdad	Definir los grupos profesionales según criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres	A3
3 FORMACIÓN			ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico: No se ha recibido formación en igualdad de oportunidades	Sensibilizar y formar a todo el personal en Igualdad de Oportunidades	A4
		Encuesta del personal	Sensibilizar y formar a todo el personal en Igualdad de Oportunidades
4 PROMOCIÓN PROFESIONAL			ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico: No hay muchas posibilidades de promoción y la sistemática, en caso de darse las condiciones, es cerrada, no están definidos los criterios de promoción	Publicar periódicamente y por cualquier medio que sea accesible para todo el personal de la empresa, las posibles vacantes a cubrir mediante promoción interna.	
		Establecer un proceso de promoción abierto, donde se comuniquen las vacantes a todo el personal, estableciendo posteriormente un proceso de valoración y selección de las candidaturas	A5

5		RETRIBUCIONES	ELEGIDAS
M E D I D A S	Ley Igualdad	Llevar a cabo, periódicamente, revisiones de los salarios que reciben los trabajadores y las trabajadoras en la empresa. Estas revisiones deben consistir en: - Valores medios de los salarios de la plantilla desagregados por sexo - Complementos salariales desagregados por sexo - Percepciones extrasalariales desagregados por sexo - Si el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras (en caso de empresas de más de 50 personas).  Todo ello deberá ser distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.	A6
		Transparencia retributiva: Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa. En caso de no existir representación legal, la plantilla designará a una persona responsable de este ámbito.	A6
	Encuesta al Personal	Medidas de transparencia salarial	A6
	Propuestas del Personal	Igualar salarios entre hombres y mujeres	A6
6		EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico: El 100% de las medidas de conciliación las solicitan mujeres, no todo el personal conoce las medidas de conciliación y es necesario integrar y difundir las nuevas medidas establecidas por el RDL 6/2019	Informar a toda la plantilla de las novedades legislativas en materia de reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, permisos, etc.	A7
		Campañas de información acerca de las nuevas medidas de conciliación laboral y personal que entran en vigor a partir del 1 de abril	A7
		Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres (usos de tiempo, cuidados, etc) a través de campañas específicas de información.	A8
	Encuesta al Personal	Informar a toda la plantilla de las medidas de conciliación disponibles.	A7
	Propuestas del Personal	Apoyar a la plantilla para conseguir un horario compatible con las responsabilidades familiares y flexibilidad en el mismo para realizar gestiones que no están previstas.	
Reducción de la jornada laboral			
7		INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA Y COMUNICACIÓN	ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico: Se utiliza lenguaje inclusivo a nivel documental, en este caso sería necesario sensibilizar en el uso de lenguaje inclusivo de forma oral	Elaborar una guía o manual de comunicación que recoja las normas de comunicación no sexista. Esta guía deberá estar al alcance de todo el personal de la empresa y sus normas deberán ser claras y comprensibles.	A9
		Integrar, tanto en los procesos como en las estructuras de organización, mecanismos de corrección y revisión de la comunicación interna y externa.	
		Indicadores de seguimiento que identifiquen la infrarrepresentación femenina, estableciendo medidas correctivas en su caso	
	Ley Igualdad	Campaña de cartelería explicando principios básicos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	A10
Commemoración en la asociación del 8 de marzo (día de la mujer).			
	Recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	A10	

8		PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico: No se dispone de medidas contra el acoso sexual	Protocolo de actuación y prevención de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.	A11
		Difundir el protocolo actuación y prevención de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral entre el personal.	A12
	Encuesta del personal	Protocolo de prevención y actuación en caso de Acoso Sexual o Por Razón de Sexo	A11
	Ley Igualdad	Protocolo de prevención y actuación en caso de Acoso Sexual o Por Razón de Sexo	A11
10		SALUD LABORAL	ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico: No se han establecido medidas más allá de las legales	El establecimiento de medidas específicas que garanticen la prevención de los riesgos laborales de las mujeres y de los hombres respectivamente	A13
11		MEDIDAS ORGANIZATIVAS	ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico: No se dispone de un compromiso de la dirección con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, está en proceso de constitución de un comité de igualdad, es necesario implicar y difundir al personal el plan de igualdad presentado	Elaborar y firmar un compromiso de la dirección con la igualdad de oportunidades	A14
		Constituir el comité de Igualdad	A15
		Definir reglamento de Funcionamiento del Comité de Igualdad	A16
		Actuaciones de responsabilidad social de la organización en materia de igualdad consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la propia organización o en su entorno social	A17
		Difusión del contenido y del avance de las acciones del plan de igualdad	A18

c) Acciones a implantar

Área	Código	Denominación
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<a href="#">1</a>	Formación del personal encargado de proceso de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades.
	<a href="#">2</a>	Revisión de los procesos de selección de personal intentando eliminar sesgos de género.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	<a href="#">3</a>	Catalogación y valoración de los puestos de trabajo y grupos profesionales conforme a criterios no discriminatorios
FORMACIÓN	<a href="#">4</a>	Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades
PROMOCIÓN	<a href="#">5</a>	Definir y sistematizar el proceso de promoción interna
RETRIBUCIÓN	<a href="#">6</a>	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Auditoria y análisis retributivo. Transparencia retributiva e igualar salarios entre mujeres y hombres.
CONCILIACIÓN	<a href="#">7</a>	Sensibilización en información al personal en medidas de conciliación.
	<a href="#">8</a>	Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres a través de campañas específicas de información.
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA Y COMUNICACIÓN	<a href="#">9</a>	Elaboración de guía para la realización y revisión de documentos con lenguaje inclusivo.
	<a href="#">10</a>	Sensibilización sobre principios básicos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	<a href="#">11</a>	Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	<a href="#">12</a>	Difundir el protocolo de actuación y prevención de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral entre el personal.
SALUD LABORAL	<a href="#">13</a>	Integrar la perspectiva de género en la Evaluación de Riesgos Laborales.
ORGANIZATIVAS	<a href="#">14</a>	Compromiso escrito con la Igualdad de Oportunidades.
	<a href="#">15</a>	Constitución del Comité de Igualdad.
	<a href="#">16</a>	Definir reglamento de Funcionamiento del Comité de Igualdad.
	<a href="#">17</a>	Establecer actuaciones en responsabilidad social en materia de igualdad.
	<a href="#">18</a>	Difundir el contenido y el avance de las acciones del plan de igualdad.

#### d) Descripción detallada de cada acción

Se anexa una ficha por cada una de las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades de **AFEMAC**, en las cuales se incluye los medios y medidas necesarios.

### 9. SISTEMA DE EVALUACIÓN

#### a) Evaluación de resultados. Indicadores.

- Número total de acciones por áreas implantadas en **AFEMAC**.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.

17

#### b) Evaluación de proceso

La persona responsable del plan o la comisión de igualdad de oportunidades (en caso de formarla) será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del proyecto, para ello se utilizará, entre otros, los siguientes indicadores:

- **Indicadores de evaluación del proceso** (medición trimestral, una vez iniciado el proceso):
  - Grado de información y difusión del plan entre la plantilla
  - Nº de mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
  - Nº de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
  - Grado de cumplimiento de la planificación de acciones
  - Nº de consultas realizadas por las personas de la organización a la comisión de igualdad
  - Nº de acciones de sensibilización y formativas realizadas

A estos indicadores de proceso hay que añadir los derivados de cada una de las acciones concretas del plan de igualdad, detallados en las fichas.

#### c) Evaluación de impacto

- **Medición anual**, una vez aprobado el plan:
  - Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
  - Disminución de segregación vertical
  - Disminución de segregación horizontal
  - Disminución de la infrarrepresentación femenina
  - Utilización de las medidas de conciliación
  - Documentos en los cuales se ha revisado el lenguaje no sexista.
  - Evolución de la plantilla
  - Incorporaciones del último año
  - Distribución por grupos de edad
  - Número de personas (hombres/mujeres formadas en el último año)

La comisión de igualdad elaborará un informe de carácter anual con los resultados del seguimiento y evaluación, así como de las conclusiones obtenidas de los mismos y con los objetivos en materia de igualdad de oportunidades para el año siguiente.

## **10. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DEL PERSONAL.**

En la entidad no hay representación legal de la plantilla

## **11. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

Se puso a disposición de todo el personal un cuestionario específico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad, habiendo participado el 100% de las mujeres y el 100% de los hombres.

Los resultados de estos cuestionarios se han utilizado durante la elaboración del diagnóstico y durante la selección de medidas y, por tanto, para la elaboración del plan de igualdad.

## **12. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN**

El Plan de Igualdad será aprobado por la Dirección de la entidad y una mayoría representativa de la plantilla.

## **13. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN**

**AFEMAC** ha designado a una persona de la Dirección como Responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres a:

<b>Nombre:</b>	MARTIN JOSE JIMENEZ MARTINEZ
<b>Cargo:</b>	DIRECTOR
<b>Departamento:</b>	DIRECCIÓN

## 14. CALENDARIO

PLAN DE IGUALDAD 2019-2023				2019			2020				2021				2022				2023	
	Área	Código	Denominación	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	
Objetivo	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	01	Realizar procesos de selección no discriminatorios eliminando rasgos de género en la selección.																	
Acción		<a href="#">1</a>	Formación del personal encargado de proceso de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades.																	
Acción		<a href="#">2</a>	Revisión de los procesos de selección de personal intentando eliminar sesgos de género.																	
Objetivo	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	02	Equilibrar la presencia femenina y masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad y definir sus tareas.																	
Acción		<a href="#">3</a>	Catalogación y valoración de los puestos de trabajo y grupos profesionales conforme a criterios no discriminatorios																	
Objetivo	FORMACIÓN	03	Sensibilizar y formar al personal en Igualdad de Oportunidades.																	
Acción		<a href="#">4</a>	Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades																	
Objetivo	PROMOCIÓN	04	Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.																	
Acción		<a href="#">5</a>	Definir y sistematizar el proceso de promoción interna																	
Objetivo	RETRIBUCIÓN	05	Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.																	
Acción		<a href="#">6</a>	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Auditoria y análisis retributivo. Transparencia retributiva e igualar salarios entre mujeres y hombres.																	

**PLAN DE IGUALDAD 2019-2023**

			2019		2020				2021				2022				2023			
	Área	Código	Denominación	2T	3T	4T	1T													
Objetivo	CONCILIACIÓN	06	Facilitar al personal la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.																	
Acción		7	Sensibilización en información al personal en medidas de conciliación.																	
Objetivo		07	Concienciar en corresponsabilidad, estereotipos y roles de género.																	
Acción		8	Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres a través de campañas específicas de información.																	
Objetivo	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA Y COMUNICACIÓN	08	Visibilizar la presencia de la mujer en el ámbito laboral.																	
Acción		9	Elaboración de guía para la realización y revisión de documentos con lenguaje inclusivo.																	
Objetivo		09	Personal conocedor y sensibilización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.																	
Acción		10	Sensibilización sobre principios básicos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.																	
Objetivo	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	10	Personal protegido y sensibilizado contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo (y moral).																	
Acción		11	Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.																	
Acción		12	Difundir el protocolo de actuación y prevención de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral entre el personal.																	
Objetivo	SALUD LABORAL	11	Integrar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.																	
Acción		13	Integrar la perspectiva de género en la Evaluación de Riesgos Laborales.																	

PLAN DE IGUALDAD 2019-2023				2019			2020				2021				2022				2023		
	Área	Código	Denominación	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T		
Objetivo	ORGANIZATIVAS	12	Implicar y sensibilizar al personal en la implantación de las acciones del plan de igualdad entre mujeres y hombres.																		
Acción		14	Compromiso escrito con la Igualdad de Oportunidades.																		
Acción		15	Constitución del Comité de Igualdad.																		
Acción		16	Definir reglamento de Funcionamiento del Comité de Igualdad.																		
Acción		17	Establecer actuaciones en responsabilidad social en materia de igualdad.																		
Acción		18	Difundir el contenido y el avance de las acciones del plan de igualdad.																		