

PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Procedimiento IGE

Asociación de Personas con Discapacidad Física de la Ribera de Navarra AMIMET (AÑOS 2013-2016)

Elaborado por:



Febrero 2013



Subvencionado por: Instituto Navarro para la
Familia y la Igualdad

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	3
2.1. Objetivos del Plan de Igualdad.....	3
2.2. Metodología y proceso de elaboración del Plan de Igualdad	5
3. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD.....	9
4. INFORMACIÓN TRANSMITIDA / OBTENIDA EN LA FORMACIÓN IMPARTIDA GT IGUALDAD	15
5. INFORMACIÓN OBTENIDA DEL ANÁLISIS DE LAS SESIONES DE TRABAJO CON RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD	17
6. INFORMACIÓN OBTENIDA DEL ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS	35
7. PUNTOS FUERTES Y PUNTOS DE MEJORA.....	38
8. PLAN DE IGUALDAD.....	56

1. INTRODUCCIÓN

EQUALA INICIATIVAS SL, Consultora especializada en Igualdad de Género, ha elaborado el Plan de Igualdad en AMIMET a través del Procedimiento IGE, Igualdad de Género en las Empresas, metodología impulsada por el Instituto Navarro para la Familia y la Igualdad, Gobierno de Navarra.

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD

2.1. Objetivos del Plan de Igualdad

Objetivo general

Sistematizar el proceso para la integración de forma estructurada a corto, medio y largo plazo de la igualdad de mujeres y hombres en la organización y en la cultura organizacional de AMIMET, entre los años 2013 y 2016.

Objetivos específicos

- Reforzar la igualdad entre sexos dentro de la cultura organizacional
- Integrar la igualdad entre sexos dentro del sistema de calidad
- Mejorar la comunicación interna de la entidad
- Fomentar la participación de las mujeres y de los hombres en la entidad
- Utilizar un lenguaje no sexista en todos los elementos de comunicación interna de la entidad
- Aumentar la presencia de mujeres en los puestos en los que están menos representadas en la entidad

- Sensibilizar a la plantilla en materia de género
- Asegurar el acceso y participación equitativa de hombres y mujeres en los procesos de reclutamiento y selección
- Equilibrar la participación de mujeres y hombres en actividades, tareas y puestos
- Fomentar el desarrollo profesional de hombres y mujeres en la entidad
- Eliminar la brecha salarial de género
- Reconocer y dar respuesta a los riesgos y condiciones de trabajo diferentes entre mujeres y hombres
- Facilitar la conciliación trabajo-familia-persona en la entidad
- Incluir la perspectiva de género en el convenio colectivo
- Eliminación de posibles sesgos de género en la organización
- Integrar la igualdad de género en todos los documentos y procedimientos administrativos
- Dar a conocer la aplicación de la igualdad como valor de la entidad en su imagen externa
- Incorporar la perspectiva de género en el trabajo realizado por las entidades proveedoras

2.2. Metodología y proceso de elaboración del Plan de Igualdad

A continuación se incluyen las **tres fases** que se han seguido para la elaboración del Plan de Igualdad:

1) FASE preparatoria
Toma de contacto
Firma del compromiso por la entidad
Creación Grupo de Trabajo GT Igualdad (6 personas)
Reuniones Responsable de Igualdad
Comunicación a la plantilla
Sesión informativa + Formación GT Igualdad (6 horas)
2) FASE diagnóstico
Planificación del diagnóstico
Recogida de información
Encuestas a la plantilla (18)
Entrevistas a la plantilla 21 personas, 11 mujeres y 10 hombres
Análisis de género
Identificación de áreas de mejora
3) FASE programación
Definición prioridades, objetivos y medidas
Elaboración del Plan de Igualdad
Estrategia de implantación
Comunicación a la plantilla

La **metodología** utilizada para la realización del Diagnóstico, es decir, para la recogida y análisis de información cuantitativa y cualitativa de la entidad, se ha basado fundamentalmente en 5 técnicas.

Los importantes cambios que se están produciendo en la actualidad, en gestión de personas, de procesos, etc. ha llevado a adaptar parte de la metodología inicial prevista para la elaboración del diagnóstico para que no supusiera una sobrecarga de trabajo añadida para la Responsable de Igualdad, que ocupa la Dirección General.

Primera.- RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN relacionada con los siguientes ejes:

- LIDERAZGO, ESTRATEGIA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
- GESTIÓN DE PERSONAS
- GESTIÓN DE PROCESOS
- RELACIÓN CON EL ENTORNO

Segunda.- INFORMACIÓN OBTENIDA EN LA FORMACIÓN impartida al GT Igualdad.

El programa de sensibilización y formación ha estado dirigido al Grupo de Trabajo y ha tenido una duración de 6 horas divididas en 2 sesiones, realizadas los días 22 y 29 de octubre de 2012

Tercera.- ENCUESTAS A TODA LA PLANTILLA

Cuarta.- ENTREVISTAS INDIVIDUALES A UNA MUESTRA DE LA PLANTILLA Y REUNIONES CON PERSONAS CLAVE. Proporcionan información sobre la percepción, necesidades y carencias de la plantilla, así como el grado de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, etc.

Las entrevistas tuvieron lugar los días 29 de noviembre de 2012 y 13 de febrero de 2013 y se realizaron en las instalaciones de la entidad en Polígono Las Labradas CEE.

Se entrevistó a 21 personas, 11 mujeres y 10 hombres.

PERFIL SOLICITADO
Responsable de Producción
Responsable de Prevención de riesgos
Presidenta del Comité de Empresa
Presidente Junta Directiva
Responsable Comercial
Responsable Calidad
Trabajadora en el área de "Servicios"
Trabajador en el área de "Papelería"
Trabajadora en el área de "Etiquetas"
Trabajadora de Cosido
Trabajadora Asociación (Comunicación externa/ Redes sociales)
Trabajadora Asociación (Ocio y tiempo libre)
Encargado
Coordinador
Coordinadora
Técnica comercial
Responsable de Administración
Trabajador producción POL LABRADAS (1)
Trabajador producción POL LABRADAS (2)
Trabajador producción POL MUNICIPAL (1)
Trabajador producción POL MUNICIPAL (2)

Quinta.- ANÁLISIS DE INSTALACIONES. Proporciona información sobre las características espaciales de la entidad.

Las visitas tuvieron lugar los días 27 y 29 de noviembre de 2012 y se recorrieron las instalaciones de la entidad en las Oficinas de Melchor Enrico, en el Polígono Las Labradas CEE y la papelería del centro de Tudela.

3. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD

AMIMET es una asociación privada sin ánimo de lucro, constituida en 1979.

En 2001 obtuvieron la declaración de utilidad pública.

Su ámbito territorial es Tudela y los 22 pueblos de su merindad, con una población de 100.000 habitantes. Está formada por personas legalmente reconocidas con discapacidad física (grado mayor o igual a 33%) y personas sin discapacidad interesadas por la problemática de este sector social.

Desde AMIMET se pretende afianzar el movimiento asociativo y facilitar servicios específicos a las personas demandantes:

1. Fomento del movimiento asociativo. Se fundamenta en la programación y puesta en marcha de actividades de ocio, culturales, de concienciación, reivindicativas, de divulgación y de colaboración con la Administración y otras entidades sociales en la prestación de servicios.

2. Prestación de servicios específicos,

- Servicio de Asistencia Social- en nuestra sede donde facilitamos información, orientación y colaboramos con trámites de gestión-.
- Atención laboral desde 1.987 en el Centro Especial de Empleo
- Actividades deportivas a través del Club Deportivo Filial AMIMET, tenis de mesa, equitación adaptada, ciclismo adaptado, carrera popular anual desde 1988.
- Grupo de baile en silla de ruedas desde el año 2000.
- Préstamo de ayudas técnicas y material deportivo, sillas de ruedas, muletas, bicicletas adaptadas, etc.
- Servicio de ordenadores con wifi para personas asociadas en nuestra sede.

Destacar la existencia del Centro Especial de Empleo (CEE) donde trabaja el 98% de la plantilla de AMIMET, como parte importante de la asociación, ubicado en el Polígono Industrial de Tudela.

Los primeros contratos se celebraron en mayo de 1987. Nace de la necesidad de dar una respuesta laboral a las personas con discapacidad física, legalmente reconocidas, ofreciéndoles un trabajo productivo y remunerado; adaptado a sus capacidades, dentro de una estructura y organización similar a las de la empresa ordinaria.

Desde el CEE se proporciona una fuente de ingresos complementarios a las bajas pensiones en unos y una mayor independencia de la familia, en otros casos. Se refuerza la autoestima, sentirse útiles y proporciona un medio de relación social. La plantilla va variando en función del volumen de trabajo.

Para poder solicitar empleo hay que cumplir el siguiente requisito: tener una discapacidad física que no dificulte gravemente la realización de la actividad laboral que se realice en el centro y que supere el 33% -certificada-.



En la actualidad trabajan en la entidad 81 personas (37 trabajadoras, 44 trabajadores), 46% son mujeres.

Con relación al organigrama de la entidad, hay un Junta Directiva -órgano de gobierno- compuesta por 3 hombres y 2 mujeres.

El equipo directivo está formado con 7 personas, Directora General, Gerente CEE, Responsable de RRHH, Responsable Administración, Responsable de Producción, Responsable de Calidad y Responsable Comercial. Son 3 mujeres y 4 hombres, ocupando las mujeres la Dirección General, y la dirección de las áreas de RRHH y de Administración.

El número de personas que realizan funciones de operario u operaria, varían de puesto en función de la polivalencia que presentan y de las necesidades de fabricación del producto / prestación del servicio demandado por las empresas clientes. Actualmente esta es la composición:

Revisión y montaje-	11 hombres/4 mujeres
Logística-	9 hombres/5 mujeres
Servicios-	13 hombres/6 mujeres
Papelería-	2 hombres/3 mujeres
Otros trabajos-	5 mujeres/4 hombres

Con relación a los productos / servicios que ofrecen:

Tienen un catálogo de productos que ofrecen a las empresas.

Ofrecen alternativas a las empresas para que cumplan la LISMI, con el 2% actual de contratación, así como a las entidades locales, otras administraciones (6%).

- Cosido de los asientos de la empresa Tecnoconfort para VW - anteriormente y durante varios años-
- Envío de notificaciones de los Ayuntamientos
- Papelería y material escolar, 2 librerías, una en el centro de Tudela y un quiosco en el Hospital Reina Sofía de Tudela
- Regalos de empresa
- Papelería industrial
- Ropa de trabajo
- Mantenimiento de zonas verdes

- Limpiezas industriales
- Revisión y montaje de piezas grandes de torres de alta tensión
- Trabajos de logística para empresas congeladoras, conserveras (etiquetas, paletizado, reparto de palets)

Tienen comités locales, en poblaciones de la Merindad de Tudela, siendo un total de 23 localidades.

AMIMET inicia la elaboración del Plan de Igualdad

En abril de 2012, AMIMET toma la decisión de elaborar su Plan de Igualdad, ya que necesita sistematizar el trabajo que vienen realizando en materia de género impulsado por la Directora General –con formación en igualdad de género-, para que se inicie el proceso de transversalidad en todas las áreas. Se ha iniciado un proceso, reforzado en 2010 y 2011 con los compromisos en la materia resultantes de RSE.

Este proyecto tiene su centralidad en la atención y tratamiento de las mujeres trabajadoras con discapacidad, para que en el trabajo diario realizado por AMIMET se interiorice la realidad diferencial de las mismas, y la problemática añadida que pueda tener cada una de ellas, orientando e interviniendo con perspectiva de género, potenciando su autonomía.

AMIMET es una entidad asociada a COCEMFE que elaboró en 2010 el Plan de Igualdad con Metodología IGE subvencionado por Instituto Navarro para la Igualdad- INAI y lo ha desarrollado en 2012, con una ayuda económica de la citada entidad y con la asistencia técnica de Equala Iniciativas SL.

Mantienen una estrecha relación COCEMFE y AMIMET, reuniones mensuales, el Presidente de AMIMET es el tesorero de COCEMFE, desde allí les ayudan a preparar proyectos, utilizan el SIL, Servicio Integral Laboral de COCEMFE para las personas que quieran acudir al mercado de trabajo abierto, AMIMET participó en el Plan Estratégico de COCEMFE en el que se incluyó como objetivo la igualdad de género.

De hecho, durante la elaboración del Diagnóstico de Igualdad de AMIMET, se ha consultado con COCEMFE, algunas cuestiones relacionadas con inserción laboral de las mujeres.

COCEMFE es una entidad asociada del CORMIN, con el que tenía AMIMET ya antes una relación cercana. El CORMIN tiene una Comisión de Mujer.

Recientemente se ha creado COCEMFE-Tudela y las entidades de discapacidad, entre ellas AMIMET se trasladan a un local cedido por el Ayuntamiento de Tudela.

Grupo de Trabajo de Igualdad

Con relación al Grupo de Trabajo de Igualdad (en adelante, GT Igualdad) se nombró en abril de 2012 un equipo de personas (6) siguiendo los siguientes criterios:

- Representatividad de la plantilla (categorías, sexos)
- Presencia del Área de Calidad y RRHH
- Presencia de la representación sindical
- Presencia de una persona de la Junta Directiva

El GT Igualdad está formado en la actualidad por las siguientes 6 personas, que han participado desde septiembre de 2012 en el proceso de elaboración del Plan de Igualdad.

COMPOSICIÓN	Nombre y apellidos	Puesto en la organización
De la Junta Directiva	Enrique Burgos Motilva	Presidente Junta Directiva
De la Dirección	Margarita Sánchez	Directora General
Del Dpto. de Recursos Humanos/Dirección de Personas	Olga Martínez Javier Casquero León	Responsable de RRHH Responsable de Producción
Representantes de trabajadoras y trabajadores	Rosa Bonel Zueco	Presidenta del Comité de empresa
Personal de la empresa	Francisco Collado Pérez	Responsable de Calidad

A continuación se incluyen la información, documentación y elementos recopilados y analizados en la fase de Diagnóstico:

1) LIDERAZGO, ESTRATEGIA Y CULTURA ENTIDADRIAL
Diagnóstico organizativo Luis Vives 20111
Estatutos iniciales AMIMET
Estatutos redactados con lenguaje no sexista AMIMET
Informe Diagnóstico RSE
Informe Plan de Actuación RSE
Tablón de anuncios CEE
2) GESTIÓN DE PERSONAS
Encuesta a la plantilla (18)
Entrevistas a muestra plantilla 21 personas, 11 mujeres y 10 hombres
Visita 3 instalaciones de la entidad (Oficinas de Melchor Enrico, CEE en el Polígono Las Labradas y la papelería del centro de Tudela)
Informe de riesgos psicosociales 2012
Convenio colectivo propio
3) GESTIÓN DE PROCESOS
Reuniones con Responsable Plan de Igualdad
4) RELACIÓN CON EL ENTORNO
http://www.amimet.com/
Dossier presentación AMIMET
Memoria AMIMET 2010

4. INFORMACIÓN TRANSMITIDA / OBTENIDA EN LA FORMACIÓN IMPARTIDA GT IGUALDAD

El programa de sensibilización y formación ha estado dirigido al Grupo de Trabajo y ha tenido una duración de 6 horas divididas en 2 sesiones, realizadas los días 22 y 29 de octubre de 2012. Acudieron las 6 personas integrantes Del GT Igualdad -2 mujeres y 4 hombres- a todas las sesiones

Se trabajaron conceptos básicos como sistema sexo-género, socialización de género, roles y estereotipos, género y discapacidad, doble discriminación, mitos sobre los que se apoyan los roles y estereotipos.

El grupo participó en todos los conceptos creando un foro de discusión, aportando ejemplos y reflexionando sobre la incidencia de los conceptos en las dinámicas de trabajo.

Se profundizó, a petición del grupo, en la división sexual del trabajo y la ausencia de mujeres en algunos ámbitos.

Se introdujeron y trabajaron conceptos como techo-muro de cristal, factores presentes en ambos que obstaculizan el acceso y promoción de las mujeres.

Asimismo, se abordó la cuestión de la brecha salarial sobre la cual una de las personas participantes aportó que había llamado su atención el dato de Navarra respecto del resto del Estado.

Surgió la cuestión de la conciliación y corresponsabilidad y se relacionaron los temas de familia con los roles y estereotipos, así como con la división sexual del trabajo.

Desde el GT Igualdad se recogieron frases que se escuchan de las trabajadoras, para algunas de las cuales su trabajo es un complemento a la economía familiar.

Se trabajó la relación entre ser mujer y tener discapacidad; y cómo esta situación potencia la situación de discriminación de las mujeres.

Se puntualizaron las múltiples barreras que limitan las oportunidades de las mujeres con discapacidad:

- Mayores carencias educativas y/o formativas.
- Cotas mayores de desempleo.
- Mayor precariedad laboral, bajos salarios.
- Menor acceso a los servicios de salud y a los programas y servicios dirigidos a mujeres.
- Mayor riesgo de padecer abusos físicos o sexuales

Se pusieron en común dinámicas anteriores en el funcionamiento de la empresa y de las personas trabajadoras, así como el marco de crisis actual.

Se valoró como un punto de innovación el trabajo de elaboración de un plan de igualdad, así como el marco que puede crear, en el sentido de aportar cambios y mejoras en la cultura organizativa.

La evaluación de la formación ha sido positiva, y se realiza una sugerencia con relación a aportar en próximos encuentros *“Prácticas de resolución de conflictos en empresas en cuanto a discriminaciones diversas”*.

5. INFORMACIÓN OBTENIDA DEL ANÁLISIS DE LAS SESIONES DE TRABAJO CON RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

A continuación se incluye la información obtenida, por cada uno de los siguientes ejes:

- ❖ LIDERAZGO, ESTRATEGIA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
- ❖ GESTIÓN DE PERSONAS
- ❖ GESTIÓN DE PROCESOS
- ❖ RELACIÓN CON EL ENTORNO

❖ LIDERAZGO, ESTRATEGIA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Plan Estratégico / Plan de Gestión

En 2011, elaboraron un Diagnóstico organizacional –a través de la Fundación Luis Vives de Madrid- en el que identificaron la Igualdad de género como Área de mejora a través de la elaboración y puesta en marcha de un Plan de Igualdad.

La igualdad de género forma parte de los valores impulsados por la Directora General.

Sistema de Calidad

AMIMET, tras un proceso de implementación desde el año 2008 del sistema de gestión de calidad, obtuvo en el año 2010 la certificación ISO 9001: 2008, otorgada por la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR).

Este certificado de calidad incluye al Centro Especial de Empleo.

En 2010, AMIMET recibe la acreditación EFQM que incluye a toda la entidad. Consiguieron la +200 y está en proyecto presentarse a +300. No obstante, no es prioritario en este momento, por el desembolso económico que conlleva.

En EFQM tienen recogida el área de conciliación, y la no discriminación por razón de sexo en contratación, formación, promoción, política salarial y lenguaje no sexista.

La entidad está abierta a incluir cuestiones de igualdad en el sistema de calidad

Comunicación interna y participación

La información y comunicación con la plantilla se realiza a través de tablón de anuncios, semanal o mensual y también con reuniones presenciales.

Han introducido una mejora recientemente con el buzón de sugerencias, y una línea abierta con Directora General, que consiste en poder comunicar directamente cualquier cuestión a través de la petición de una cita. Acuden indistintamente mujeres y hombres, aunque existe la percepción que ellas presentan más quejas.

La participación en la entidad es una asignatura pendiente, es necesario crear una cultura participativa. Por cada una de las actividades realizadas, se obtiene una devolución de resultados a través de encuestas de satisfacción.

El sistema de participación no se encuentra recogido por escrito.

Dentro del Informe de Diagnóstico RSE, 2010, destacan dos áreas de mejora: participación y plan de igualdad.

Y dentro del Plan de actuación en RSE 2011, aparecen priorizadas las siguientes 3 medidas:

- Plan de Igualdad de Oportunidades
- Reducir quejas clientes
- Mejorar la Participación plantilla

Actuaciones en materia de igualdad de género desarrolladas por AMIMET

Desde el año 2008 hasta la actualidad, la Directora General ha recibido formación en Igualdad de Género: Aplicación práctica en la empresa y en los RRHH y en el ámbito de empleo-nivel avanzado, sumando un total de 120h (Instituto de la Mujer).

Desde el año 2010, participación a través de la Directora General en el Consejo Municipal de la Mujer del Ayuntamiento de Tudela. Colaboración con la Técnica de Igualdad

Elaboración Diagnóstico RSE en el que se analizan la Igualdad de género y la conciliación en la entidad. Se identifica como área de mejora la Igualdad de Género

La responsable de RRHH realizó una acción formativa en Igualdad de Género a través de Foro Europeo en 2011 sobre la aplicación de Planes de Igualdad en las empresas.

Redacción de estatutos con perspectiva de género, incluyendo articulado específico en igualdad de género, aprobados por la Asamblea el 17 12 2011.

En 2011, elaboraron un Diagnóstico organizacional –a través de la Fundación Luis Vives de Madrid- en el que identificaron la Igualdad de Género como área de mejora a través de la elaboración y puesta en marcha de un Plan de Igualdad.

Elaboración Plan RSE en el que se incluyen dos acciones en materia de Igualdad de Género con fechas para su cumplimiento

1. formación en igualdad entidad (30/06/2012)
2. elaboración de diagnóstico y plan de igualdad (30/11/2012)

Recientemente en 2012, el Responsable de Producción se ha formado en el curso del Instituto de la Mujer, *RRHH e Igualdad*, 60 horas.

La Directora General, ha realizado la formación del Instituto de la Mujer de *Igualdad en el ámbito jurídico*. La Presidenta del Comité de Empresa e integrante del GT Igualdad se ha formado a través de su sindicato, en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Desde 2012, participación de la Directora de AMIMET en la Comisión de PLxC

Discriminación múltiple que pueden sufrir las mujeres

Especiales dificultades con las que se pueden encontrar las trabajadoras, además de la propia de la discapacidad (casi el 100% de ellas), se han detectado:

- Bajo nivel de formación
- No tener pensión ni otros recursos económicos
- Tener un nivel de discapacidad mayor al 65%, (en el que se encuentran muchas de las mujeres)
- Edad avanzada (en la que se encuentran muchas mujeres)
- Lesiones de espalda, que les impide una mayor polivalencia –y en ocasiones mantener su puesto de trabajo- y les lleva a un mayor absentismo motivado por IT's.
- Medicalización excesiva que conlleva efectos secundarios severos en su salud
- Perteneciente a otras etnias
- Inmigrante

- Monomarentales –como es el caso de mujeres separadas y solteras con hijas-os-

Una vez identificada la problemática, se les deriva a los servicios generales de la asociación –o a otras entidades de Tudela- a través de los cuáles se les orienta de acuerdo a sus necesidades específicas

- Servicio de Asistencia Social- en nuestra sede donde facilitamos información, orientación y colaboramos con trámites de gestión-.
- Atención laboral
- Actividades deportivas
- Actividades de ocio y participación sociocultural
- Servicio de orientación psicológica
- Préstamo de ayudas técnicas y material deportivo
- Programas de alfabetización, formación en informática, etc.

En los casos más graves de los mencionados, intentan que no les falte trabajo, no incluirlas en el ERE, mantener su empleo, en definitiva.

Crisis económica

La crisis económica también está afectando a AMIMET en varios sentidos:

La empresa Tecnoconfort -que fabricaba los asientos para VW- se trasladó recientemente a Turquía y Rumanía. AMIMET era la entidad encargada del cosido de los asientos para los vehículos. Debido a estos cambios, tanto mujeres como hombres que se encargaban principalmente de las tareas de cosido, pasaron a desempeñar otro trabajo en la entidad. Algunas mujeres desempeñaban también funciones de patronistas.

No obstante, en estos momento hay un posible proyecto en marcha para confeccionar fundas de coches de bebés para la automoción.

Ha habido un recorte de subvenciones públicas también para el sector de la discapacidad. El proyecto de Banca Cívica, *Tú eliges tú decides*, desaparece y, por lo tanto, tareas importantes que desarrollaban contando con este recurso.

La plantilla era de 90 personas en 2010, (después se produjo la no renovación de algunos contratos por falta de pedidos, jubilaciones a personas mayores de 60 años voluntarias) y, en la actualidad, son 81 personas.

Hay más mujeres con contrato indefinido que hombres, y en algún momento ha llegado a ser una empresa con el mismo número de plantilla femenina y masculina.

Los puestos que se han resentido por la crisis son los mandos intermedios.

Despido reciente de la trabajadora social.

Un ERE que ha durado hasta octubre 2012 ha afectado a 36 personas, intentaron no incluir en el ERE a personas con problemáticas añadidas, como el caso de mujeres con discapacidad separadas o solteras con hijas-os exclusivamente a su cargo, por la importancia de mantener su empleo.

Además, intentaron que a nadie le afectara más de 30 días y todas las semanas se revisaba.

Los ERES no afectaron más a mujeres que a hombres

Durante este año 2012 se ha incentivado la labor comercial y la búsqueda de nuevos yacimientos.

Lo prioritario en estos momentos es cumplir con los objetivos de la entidad, intentar mantener el empleo de las personas, y ahora están buscando nuevos yacimientos de empleo relacionados con: atención a personas mayores, aparcamiento, turismo, etc.

Las últimas incorporaciones antes del verano para 2 o 3 meses han sido de hombres, porque necesitaban a personas polivalentes con trabajos más de esfuerzo, y las mujeres candidatas que habían trabajado en anteriores contratos, en la actualidad tenían más problemas de espalda, lesiones, en ocasiones motivadas por la edad, etc.

Además, en estos momentos no llegan solicitudes de mujeres para trabajar, y se han analizado los múltiples factores que pueden estar afectando, las condiciones de las ofertas actuales de empleo, el cuidado a personas familiares, las ayudas económicas recibidas, las discapacidades que pueden estar afectando de forma diferente a las mujeres para desempeñar determinados puestos de trabajo, entre otras.

Próximamente, a pesar de los esfuerzos de la entidad y teniendo en cuenta la actual situación económica que está afectando a la entidad, se va a realizar otro ERE que va a afectar esta vez a toda la plantilla, sin hacer distinciones, y así poder trabajar al menos 2 o 3 días a la semana. Se revisará el ERE todas las semanas, por la entrada de trabajo tan variable con la que se encuentran en la actualidad.

❖ GESTIÓN DE PERSONAS

Estructura de la plantilla

Son 15 los puestos indirectos de la entidad (19% del total), en los que se encuentran por áreas:

- Administración -3 mujeres/2 hombres, siendo la responsable mujer-.
- RRHH -1 mujer-
- Gerente -1 hombre-
- Comercial -1 mujer/ 3 hombres -siendo 1 hombre el responsable-
- Calidad -1 hombre-
- Responsable de producción -1 hombre-
- Servicios ofrecidos por la Asociación -2 mujeres-

Las mujeres representan casi la mitad de puestos indirectos (47%)

Tan sólo tres personas en la entidad no presentan discapacidad

Todos los puestos en Producción pueden ser desempeñados por hombres y mujeres indistintamente, pero hay que tener en cuenta limitaciones de salud que afectan a las mujeres más que a los hombres al ser su edad más avanzada, todas las personas en silla de ruedas son mujeres, ellas presentan más lesiones de espalda, etc. lo que impide la polivalencia, cuestión que está siendo clave en la entidad de un tiempo a esta parte.

Son 8 los años de media de antigüedad de la plantilla.

El horario de trabajo del CEE es de 7 a 14.45. Las dos trabajadoras que se encuentran en la sede tienen jornada partida en horario de mañana y de tarde

Bajas laborales por IT

La tasa de bajas es del 10%, es alta, y son sobre todo en mujeres, en algunos casos puede estar influyendo el hecho de que tengan ayudas y pensión.

Algunas bajas están justificadas, pero muchas no.

Puede que en ocasiones, las bajas se deban a cuidado de familiar, aunque sería conveniente que solicitaran una flexibilidad horaria en RRHH, ya que siempre tratan de buscarles facilidades adaptándose a su situación personal y familiar.

Hay bonificaciones para mejorar las tasas de absentismo, pero no están funcionando como incentivo, ya que la tasa de bajas actual no se modifica.

Gestión de Recursos Humanos

Selección.-

Cuentan con una bolsa de empleo con personas a las que se les ha hecho previamente una entrevista y ya se conoce su perfil para posibles necesidades que surjan. Hay mujeres y hombres indistintamente.

Si el perfil que necesitan no lo tienen en la bolsa de empleo, acuden a dos entidades, COCEMFE y a ADECCO.

Se ha detectado que no envían CV's de mujeres una vez que AMIMET les solicita determinado perfil. Incluso para actividades como papelería, que está muy feminizada, le envían CV's de hombres.

Se aplican criterios neutros por relación al género, en la política de contratación, de formación, de promoción, salarial, etc. pero no se encuentra procedimentado.

Existe una política de contratación preferente a personas con discapacidad, ya que el objetivo es que sea al menos el 90% de la plantilla, y es superado en estos momentos.

Están abiertas a la acción positiva dirigida a mujeres, pero no es fácil por los problemas de salud que presentan en la actualidad las mujeres

Formación.-

Desde la Dirección General, tras 2 años en el puesto, se quiere apostar por la formación de toda la plantilla, tanto de los puestos de responsabilidad, como medios y personal de producción

Se han iniciado las entrevistas personales por parte de la Dirección para analizar la formación base y complementaria con la que cuenta cada persona de la plantilla, para poder analizar necesidades de formación por puestos, y elaborar un plan de formación a 4 años.

Dentro del sector de la discapacidad, hay personas con gran potencial, algunas han recibido formación superior, media, etc. pero hay personas que por determinadas circunstancias carecen de los estudios básicos.

Recientemente se ha iniciado una formación para el manejo de carretillas, la Dirección ha incluido a trabajadoras en la formación a través de una labor activa, ya que ha observado cierto desequilibrio entre sexos, en las personas inicialmente inscritas.

Próximamente se realizará una formación en resolución de conflictos.

En la actualidad, se realizan 4,85 horas de formación anuales por persona

Promoción.-

Hay algunas opciones de promoción, no muchas, ya que su línea de trabajo es más la polivalencia en el CEE, que vayan rotando. Para ello, se están trabajando posibles resistencias de responsables y de la propia plantilla.

La Directora general se encarga de la aprobación final de la selección, formación, promoción, del fin de las relaciones contractuales, etc. por lo que puede incluir directamente cuestiones de igualdad

Política salarial.-

Con relación a la política salarial todas las personas se rigen por lo establecido en el convenio.

Dentro de la política salarial, aumentan el 25% el SMI al mercado en convenio.

Tabla nº 1.- Equilibrio salarial global (bruto del último ejercicio, incluyendo complementos, pero no antigüedad)

INDICADOR	Valor
Global	+4,23%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la entidad. Febrero 2013

Existe una diferencia global salarial del 4,23%, es decir el salario del conjunto de las mujeres es 4,23% superior al de los hombres.

Encuesta de clima

En mayo 2010 la plantilla cumplimentó la encuesta de clima, obtuvieron resultados mejorables, principalmente a nivel salarial, participación y formación. A partir de ahí empezaron a pensar los cambios para trabajar cada uno de los aspectos.

Medidas de conciliación

Con relación a las medidas de conciliación que van más allá de la ley en AMIMET son:

- Reducción de jornada, sin reducción exactamente proporcional de salario
- Jornada parcial, a petición propia, antes del parto
- Flexibilizar jornadas al máximo para adaptarse a todas las necesidades de la plantilla

Los hombres sí se acogen a excedencias y reducciones de jornadas en AMIMET.

En la actualidad, hay un trabajador con reducción de jornada por menor de 8 años y una trabajadora con excedencia por niña menor de 3 años. A otro trabajador se le adapta la jornada por sus necesidades de conciliación, etc.

Se conceden todas las medidas de conciliación solicitadas, incluso más allá de lo establecido en convenio porque las necesidades son reales, cuidados de mayores, etc.

Salud laboral

Con relación a la prevención de riesgos, cuentan con la colaboración de dos mutuas, para prevención de riesgos laborales y para la asistencia por accidente, respectivamente.

Se realiza un trabajo importante de adaptación de puestos a su discapacidad, y las personas que no están satisfechas o encuentran dificultades para desempeñar un puesto, se estudia y se les ofrece un cambio.

No es necesario adaptar puestos por embarazos, ya que por edad, en la actualidad no se producen.

A veces tienen preponderancia las cuestiones de discapacidad sobre las cuestiones de igualdad, a la hora de analizar este tema.

Han realizado un estudio de riesgos psicosociales y entre las áreas de mejora detectadas se encuentran **por el siguiente orden:**

-Participación de la persona trabajadora / Supervisión por la persona superior (Muy elevado)

-Relaciones y apoyo social (elevado)

-Desempeño de rol (Muy elevado)

-Interés trabajador / Compensación (Mejorable)

El tratamiento de los datos -en algunos apartados- se presenta de forma desglosada, personas trabajadoras en producción y personas en administración, pero no por sexos

Se recoge dentro de los riesgos laborales la exposición a acoso sexual.

Entre las propuestas de medidas de intervención destacan aquellas relacionadas con:

-Reuniones informativas con las personas trabajadoras sobre la situación de la empresa en cada momento, la formación, las posibilidades de promoción, los requisitos, etc. teniendo en cuenta a las personas que desempeñan sus funciones en instalaciones externas a la empresa.

-Definir las funciones, responsabilidades y tareas de todos los puestos en procedimientos por escrito; analizar de forma personalizada qué personas pueden desempeñarlos y difundirlo a la plantilla.

-Establecer un procedimiento a seguir en situaciones de conflicto

-Transmitir semanalmente por parte de Responsables a personas operarias su próxima ubicación, especificando funciones, procedimientos y tareas, especialmente, en el supuesto de personas externas contratadas, por no reunir el perfil necesario las que trabajan en ese momento en la empresa.

Representación sindical y convenio colectivo

En el actual Comité de empresa hay 3 mujeres y 2 hombres. La Presidenta forma parte del GT Igualdad.

AMIMET tiene convenio propio, en el mismo están recogidas algunas cuestiones relacionadas con maternidad, principalmente, las ya incluidas en la Ley de Igualdad (2007).

Se ha incluido tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo como falta muy grave; así como una posible situación de las trabajadoras que sufren violencia de género.

Entre las áreas de mejora detectadas se encuentran las siguientes:

-Todas las categorías profesionales se encuentran redactadas en masculino.

-Aparece recogido "supervisor" pero no las personas encargadas o coordinadoras.

Este año 2013 se negociará un nuevo convenio, se prestará especial atención para la inclusión de cuestiones de igualdad de género y que las medidas de conciliación fomenten la corresponsabilidad de ambos sexos, no sólo de las mujeres.

❖ GESTIÓN DE PROCESOS

Prestación de servicios asociativos

AMIMET ha cambiado de sede en 2012, ahora se encuentran un local del Ayuntamiento de Tudela en la calle Melchor Enrico, que comparten con COCEMFE-Tudela –de reciente creación-, y con otras asociaciones de personas con discapacidad. En total son 8 entidades. AMIMET cuenta con dos despachos propios en la nueva sede, en la que trabajan 3 personas, la Directora General, y dos técnicas de la entidad.

En la sede se realiza la prestación de servicios a personas socias.

A pesar de la coyuntura económica, no han dejado de prestar y atender esta área porque es indispensable para las personas socias.

Acuden más hombres que mujeres a realizar, peticiones, consultas, etc.

Innovación

Se ha realizado una inversión en innovación en 2009 en 20.000 €, en maquinaria, adaptación de puestos, etc.

❖ RELACIÓN CON EL ENTORNO

Comunicación externa

Una de las Técnicas que trabaja en la prestación de servicios asociativos, realiza la tarea de estar presente como entidad en las redes sociales, de actualizar la web, los blogs. Todos los días se incluye información en las redes sociales, con la supervisión de la Dirección General.

Además realiza la comunicación interna con las personas socias.

Entidades proveedoras

Desde la asociación, valoran como interesante incluir criterios de igualdad en la selección de entidades proveedoras, ya que en estos momentos, dan preferencia, entre otras cuestiones, a si emplean a personas con discapacidad

No tienen nada subcontratado, a excepción de contabilidad, asesoría laboral, auditoría, job acomodation (lean manufacturing) que consiste en la adecuación de los puestos.

Entidades clientes

En el Área Comercial, se ha contratado a una tercera persona, además desde la Dirección General se participa más activamente en la labor comercial.

Las visitas comerciales las realizan en ocasiones tres personas para aportar diferentes visiones, de la entidad -Dirección General-, del producto - Responsable de Producción- y de las cuestiones comerciales -Técnico, Técnica o Responsable del Área-.

Las reclamaciones de clientes y su recogida y tratamiento se hacen a través del sistema de calidad ISO 9001.

Como se indicaba en párrafos anteriores, dentro del Plan de actuación en RSE 2011, aparecen priorizadas las siguientes 3 medidas:

- Plan de Igualdad de Oportunidades
- Reducir quejas clientes
- Mejorar la Participación plantilla

Comités Locales

Se encuentra en proyecto, comenzar a trabajar de forma transversal desde cada Comité Local de Zona (22): formación prelaboral, accesibilidad, igualdad, etc. dotándoles de una participación más activa.

No obstante, no es prioritario en este momento, por la situación económica actual de la entidad.

6. INFORMACIÓN OBTENIDA DEL ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS

El objetivo de los cuestionarios ha sido recabar información sobre la opinión de la plantilla con relación a la aplicación de la igualdad entre sexos en diferentes aspectos de la organización.

Las encuestas se repartieron el 8 de octubre y se recogieron el 15 de octubre de 2012. Se entregaron cumplimentadas en recepción, en la oficina del CEE.

El tratamiento final ha sido realizado por la Asistencia Técnica, quien conserva los cuestionarios cumplimentados. Se aplicó la legislación de protección de datos en su análisis y tratamiento.

Los cuestionarios entregados fueron en total 18, sin diferencias significativas por sexos. Se corresponden aproximadamente con la plantilla que suele haber en estos momentos en el CEE, debido a la aplicación del ERE.

A continuación se incluye una tabla con los indicadores de opinión resultantes de los cuestionarios, se han apreciado algunas diferencias entre sexos, pero no son significativas.

Tabla nº 1.- Opinión de la plantilla Mujeres / Hombres

Comunicación	Sentimiento de conocimiento	% de personas que conocen que son las acciones positivas y un plan de igualdad	50%
Discriminación	Sentimiento de discriminación autopercebida	% de personas que se han sentido discriminadas	39%
Selección	Sentimiento de igualdad	% de personas que consideran que SI hay igualdad en este aspecto	72%
Promoción	Sentimiento de igualdad	% de personas que consideran que SI hay igualdad en este aspecto	61%
Retribución	Sentimiento de igualdad	% de personas que consideran que SI hay igualdad en este aspecto	50%
Satisfacción	Satisfacción con la empresa en materia de igualdad	Puntuación otorgada por las mujeres (de 1 a 7)	4,88

El 39% de las personas encuestadas se ha sentido discriminada por razón de sexo.

Por otro lado, tres cuartas partes de la plantilla (72%) considera que SI hay igualdad entre sexos en la selección de personal, siendo éste el aspecto que mejor puntuación ha tenido.

Por su parte, con relación a la promoción, y con una respuesta menor a la anterior, más de la mitad de la plantilla (61%) considera que SI hay igualdad entre sexos en la promoción.

Asimismo, el 50% de las personas entrevistadas considera que SI hay igualdad entre sexos en la retribución salarial. Mientras que el 28% no sabe o no contesta (NS/NC). Hay que señalar que este apartado ha sido el que mayores respuestas ha tenido en NS/NC.

En cuanto a la puntuación otorgada a la empresa en cuanto a satisfacción en materia de igualdad -en una escala creciente del 1 al 7- ha sido de 4,88 puntos.

Asimismo, se ha podido analizar su grado de aceptación en la puesta en marcha de un plan de igualdad, estando por unanimidad, el 100% de las personas encuestadas de acuerdo.

Con relación al conocimiento de las personas encuestadas sobre las acciones positivas y los planes para la igualdad en la empresa, los conoce tan sólo el 50% de la muestra, manifestando una tercera parte que lo desconoce y las demás personas NS/NC.

En cuanto a los aspectos de mejora mencionados en los cuestionarios se encuentran:

- *Tener todos el mismo sueldo y las mismas oportunidades*
- *Misma categoría, mismo sueldo. Trato igual hombre igual mujer*
- *Salario. Valoración (3 cuestionarios)*
- *Salario. Valoración. Trato (2 cuestionarios)*
- *Igualdad salarios e igualdad tratos*
- *Sueldos igual trabajo. Igual oportunidades laborales*
- *Reciclar tanto a hombres como a mujeres para cargos en la empresa. Igual categoría, igual sueldo. Encargadas en la nave, ¿donde están?*
- *No tengo ni idea*
- *Las mismas oportunidades*
- *Ninguno*

7. PUNTOS FUERTES Y PUNTOS DE MEJORA

Como resultado del diagnóstico, se han identificado los puntos fuertes y los puntos de mejora, dando paso a la elaboración del Plan de Igualdad, estructurado en ejes, áreas de actuación, objetivos específicos y medidas concretas a realizar en los próximos cuatro años.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha realizado de forma consensuada con el GT Igualdad.

A continuación se incluyen los puntos fuertes y los puntos de mejora, por cada uno de los siguientes ejes:

- ❖ LIDERAZGO, ESTRATEGIA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
- ❖ GESTIÓN DE PERSONAS
- ❖ GESTIÓN DE PROCESOS
- ❖ RELACIÓN CON EL ENTORNO

LIDERAZGO, ESTRATEGIA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Puntos fuertes.-

1. En 2011, elaboraron un Diagnóstico organizacional –a través de la Fundación Luis Vives de Madrid- en el que identificaron la Igualdad de género como Área de mejora a través de la elaboración y puesta en marcha de un Plan de Igualdad.
2. La igualdad de género forma parte de los valores impulsados por la Directora General.
3. AMIMET, tras un proceso de implementación desde el año 2008 del sistema de gestión de calidad, obtuvo en el año 2010 la certificación ISO 9001: 2008. Este certificado de calidad incluye al Centro Especial de Empleo.

4. En 2010, AMIMET recibe la acreditación EFQM que incluye a toda la entidad. En EFQM tienen recogida el área de conciliación, y la no discriminación por razón de sexo en contratación, formación, promoción, política salarial y lenguaje no sexista.
5. La entidad está abierta a incluir cuestiones de igualdad en el sistema de calidad.
6. Han introducido una mejora recientemente, con una línea abierta con la Directora General, que consiste en poder comunicar directamente cualquier cuestión a través de la petición de una cita. Acuden indistintamente mujeres y hombres, aunque existe la percepción DE que ellas presentan más quejas.
7. Dentro del Plan de actuación en RSE 2011, aparecen priorizadas las siguientes 3 medidas:
 - Plan de Igualdad de Oportunidades
 - Reducir quejas clientes
 - Mejorar la Participación plantilla

El Plan RSE incluye dos acciones en materia de igualdad de género con fechas para su cumplimiento:

- formación en igualdad entidad (30/06/2012)
 - elaboración de diagnóstico y plan de igualdad (30/11/2012)
8. Desde el año 2008 hasta la actualidad, la Directora General ha recibido formación en Igualdad de Género: Aplicación práctica en la empresa y en los RRHH y en el ámbito de empleo-nivel avanzado, sumando un total de 120h (Instituto de la Mujer).
 9. La responsable de RRHH realizó una acción formativa en Igualdad de Género a través de Foro Europeo en 2011 sobre la aplicación de Planes de Igualdad en las empresas

10. En 2012, el Responsable de Producción se ha formado en el curso del Instituto de la Mujer, RRHH e Igualdad, 60 horas. La Directora General, ha realizado la formación del Instituto de la Mujer de Igualdad en el ámbito jurídico. La Presidenta del Comité de Empresa e integrante del GT Igualdad se ha formado a través de su sindicato, en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
11. Desde el año 2012, participación a través de la Directora General en el Consejo Municipal de la Mujer del Ayuntamiento de Tudela. Colaboración con la Técnica de Igualdad.
12. Redacción de estatutos con perspectiva de género, incluyendo articulado específico en igualdad de género, aprobados por la Asamblea el 17 12 2011.
13. Desde 2012, participación de la Directora de AMIMET en la Comisión de PLxC
14. Detectadas y analizadas especiales dificultades con las que se pueden encontrar las trabajadoras, además de la propia de la discapacidad (casi el 100% de ellas).
15. El programa de sensibilización y formación ha estado dirigido al Grupo de Trabajo en Igualdad y ha tenido una duración de 6 horas, realizadas en octubre de 2012. Acudieron las 6 personas integrantes del GT Igualdad -2 mujeres y 4 hombres- a todas las sesiones

En la citada formación se profundizó, a petición del grupo, en la división sexual del trabajo y en la ausencia de mujeres en algunos ámbitos.

Asimismo, se abordó la cuestión de la brecha salarial, la conciliación y corresponsabilidad y se relacionaron los temas de familia con los roles y estereotipos, así como de nuevo con la división sexual del trabajo.

Se valoró como un punto de innovación el trabajo de elaboración de un plan de igualdad, así como el marco que puede crear, en el sentido de aportar cambios y mejoras en la cultura organizativa.

16. Con relación a la comunicación interna, se realiza todos los días una reunión en la que participan el jefe de producción, de calidad y de comercial, y se adjunta acta a la Directora. En esta reunión se establecen compromisos para el próximo día y analizan si se han cumplido los del día anterior.

Asimismo, tiene lugar una reunión semanal en la que participan Dirección, Presidente de la Junta Directiva, Responsable de Administración y Asesor externo para la gestión de la producción de la empresa

17. Entre las personas con una mayor antigüedad, existe el referente de un buen ambiente de trabajo en los inicios de la empresa.

Puntos de mejora.-

1. Puede ser necesario en estos momentos resituar el centro del proyecto que es el sector de la discapacidad, prestando especial atención a los recursos o medios para su consecución.
2. La información y comunicación interna son mejorables, especialmente la dirigida a las personas que trabajan en producción
3. La participación en la entidad es una asignatura pendiente, es necesario crear una cultura participativa.
4. El sistema de participación no se encuentra recogido por escrito.
5. Dentro del Informe de Diagnóstico RSE, 2010, destacan dos áreas de mejora: participación y plan de igualdad

6. Parece que hace unos años había miedo por parte de la plantilla de producción a expresar situaciones que consideraban inadecuadas. En la actualidad, permanece de alguna forma, y se traduce en cuestiones cotidianas como el miedo a rellenar la encuesta de igualdad y ser reconocidas por la letra.
7. La evaluación de la formación realizada al GT Igualdad ha sido positiva, y se realiza una sugerencia con relación a aportar en próximos encuentros "Prácticas de resolución de conflictos en empresas en cuanto a discriminaciones diversas".

En la citada formación, se recogieron frases que se escuchan de las trabajadoras, para algunas de las cuales su trabajo es un complemento a la economía familiar.

8. Entre la plantilla hay expresiones que convendría trabajar para su eliminación como "*Yo trabajo más que tú, te estoy sacando el sueldo*".
9. Persisten actitudes machistas por parte de algunas personas de la organización, que será necesario trabajarlas con una mayor concienciación.
10. Parece existir un trato de favor hacia determinadas personas de producción a la hora de asignar puestos y tareas.
11. Es conveniente trabajar por un ambiente de respeto, buen trato, amabilidad, valoración, especialmente en las comunicaciones dirigidas a las personas que se encuentran en producción

Puntos fuertes.-

1. En la actualidad trabajan en la entidad 81 personas (37 trabajadoras, 44 trabajadores), 46% son mujeres.
2. La Junta Directiva -órgano de gobierno- está compuesta por 3 hombres y 2 mujeres.
3. El equipo directivo está formado con 7 personas, Directora General, Gerente CEE, Responsable de RRHH, Responsable Administración, Responsable de Producción, Responsable de Calidad y Responsable Comercial. Son 3 mujeres y 4 hombres, ocupando las mujeres la Dirección General, y la dirección de las áreas de RRHH y de Administración.
4. Las mujeres representan casi la mitad de puestos indirectos (47%)
5. Hay que destacar positivamente la presencia de una Técnica en el Área Comercial.
6. No existe una segregación horizontal acentuada en la empresa, ya que en casi todas las secciones en estos momentos hay hombres y mujeres: etiquetadora, despaletizadora, encajar botes (más mujeres), paletizado (más hombres), carretillas, trabajo Azkoyen, almacenistas, montajes eléctricos, seguridad, limpieza y notificaciones.

En las demás secciones -en las que tradicionalmente ha habido mujeres y hombres-, en la actualidad sólo hay mujeres, como en cosido y en otras labores de limpieza.
7. Hay trabajos que pueden desempeñar aquellas personas que tengan una escasa movilidad.

8. Existe un transporte organizado por la entidad -furgoneta- para aquellas personas que lo precisen para acudir al trabajo.
9. Se realiza un esfuerzo por parte de la entidad, para que aquellas personas que tengan necesidades especiales relacionadas con su discapacidad, no tengan que desplazarse con vehículo propio a trabajar en empresas situadas en otras localidades fuera de Tudela.
10. Cuentan con una bolsa de empleo con personas a las que se les ha hecho previamente una entrevista y ya se conoce su perfil para posibles necesidades que surjan. Hay mujeres y hombres indistintamente.
11. Están abiertas a la acción positiva dirigida a mujeres, pero no es fácil por los problemas de salud que presentan, en la actualidad.
12. Hay que destacar positivamente las últimas incorporaciones en la empresa que se han realizado a través de procesos objetivos de selección, en colaboración con el Servicio Navarro de Empleo.
13. Desde la Dirección General, tras 2 años en el puesto, se quiere apostar por la formación de toda la plantilla, tanto de los puestos de responsabilidad, como mandos intermedios y personal de producción.
14. Se han iniciado las entrevistas personales por parte de la Dirección para analizar la formación base y complementaria con la que cuenta cada persona de la plantilla, y así poder analizar necesidades de formación por puestos, y elaborar un plan de formación a 4 años.
15. Recientemente se ha iniciado una formación para el manejo de carretillas, la Dirección ha incluido a trabajadoras en la formación a través de una labor activa, ya que ha observado cierto desequilibrio entre sexos, en las personas inicialmente inscritas.
16. Próximamente se realizará una formación en resolución de conflictos.

17. Si bien las posibilidades de promoción son limitadas, hay que destacar que de las 12 personas entrevistadas, tres de ellas, promocionaron de operarias a técnica del área comercial, auxiliar administrativa en las oficinas de AMIMET en Tudela y a dependienta de papelería, respectivamente.
18. Dentro de la política salarial, aumentan el 25% el SMI al mercado en convenio.
19. La Directora general se encarga de la aprobación final de la selección, formación, del fin de las relaciones contractuales, etc. por lo que puede influir directamente en las cuestiones de igualdad.
20. Se aplican medidas de conciliación que van más allá de la ley en AMIMET.
21. Los hombres sí se acogen a excedencias y reducciones de jornadas en AMIMET.
22. En la actualidad, hay un trabajador con reducción de jornada por menor de 8 años y una trabajadora con excedencia por niña menor de 3 años. A otro trabajador se le adapta la jornada por sus necesidades de conciliación, etc.
23. Se conceden todas las medidas de conciliación solicitadas porque las necesidades son reales, cuidados de mayores, etc.
24. Con relación a las encuestas realizadas, se ha podido analizar su grado de aceptación en la puesta en marcha de un plan de igualdad, estando por unanimidad, el 100% de las personas encuestadas de acuerdo.
25. En el estudio de riesgos psicosociales, se recogen dentro de los riesgos laborales la exposición a acoso sexual.

26. Se realiza un trabajo importante de adaptación de puestos a cada discapacidad, y las personas que no están satisfechas o encuentran dificultades para desempeñar un puesto, se estudia y se les ofrece un cambio.
27. En el actual Comité de empresa hay 3 mujeres y 2 hombres. La Presidenta forma parte del GT Igualdad.
28. AMIMET tiene convenio propio, en el mismo están recogidas algunas cuestiones relacionadas con la maternidad, principalmente, las ya incluidas en la Ley de Igualdad (2007).
29. Se ha incluido tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo como falta muy grave en el convenio; así como una posible situación de las trabajadoras que sufren violencia de género.
30. Un ERE que ha durado hasta octubre 2012 ha afectado a 36 personas, intentaron no incluir en el ERE a personas con problemáticas añadidas, como el caso de mujeres con discapacidad separadas o solteras con hijas-os exclusivamente a su cargo, por la importancia de mantener su empleo. El ERE no ha afectado más a mujeres que a hombres.

Puntos de mejora.-

1. En estos momentos que los pedidos de las empresas son reducidos y menos planificados en el tiempo, hay que cambiar continuamente de puesto, y no es fácil compaginar la polivalencia de la plantilla con las diferentes necesidades derivadas de su discapacidad.
2. Hay una presencia reducida de mujeres encargadas (1 encargada / 2 encargados)
3. Puede que la encargada tenga que demostrar más que los encargados en su labor diaria y que por parte de las personas operarias se le exija más a ella que a otros encargados.

4. Analizar las posibles diferencias existentes en cuanto a funciones, responsabilidad y tareas de los siguientes tres puestos: Encargado, Coordinador y Coordinadora.
5. Hay personas que trabajan en producción y que no tienen una persona encargada de la que dependan.
6. Puede ser conveniente rediseñar los puestos de personas encargadas o personas responsables directas, situándolas al mismo nivel y dotándoles de las mismas funciones y responsabilidades.
7. Todos los puestos en Producción pueden ser desempeñados por hombres y mujeres indistintamente, pero hay que tener en cuenta limitaciones de salud que afectan a las mujeres más que a los hombres al ser su edad más avanzada, todas las personas en silla de ruedas son mujeres, ellas presentan más lesiones de espalda, etc. lo que impide la polivalencia, cuestión que está siendo clave en la entidad de un tiempo a esta parte.
8. En estos momentos en la Nave 2, hay cuatro hombres trabajando. Son piezas más grandes las que se manejan –montaje de piezas de torres de alta tensión-, pero se manipulan a través de traspaletas, no es necesaria la fuerza, de hecho, cuando en la Nave 1 no hay trabajo para las mujeres ellas acuden a los puestos de esta Nave 2.
9. No obstante, parece que esta segunda alternativa, se toma cuando no queda otra opción, por lo que puede que se estén activando estereotipos de género en la toma de decisiones sobre la Nave 2, o sobre el cosido, o sobre otras limpiezas.
10. La tasa de bajas es alta (10%), y son sobre todo mujeres. Algunas bajas están justificadas, pero otras no. En algunos casos puede estar influyendo el hecho de que tengan ayudas y pensión. Puede que en ocasiones, las bajas se deban a cuidado de familiar, aunque sería conveniente que solicitaran una flexibilidad horaria, ya que siempre

tratan de buscarles facilidades adaptándose a su situación personal y familiar.

11. Las dos únicas personas que tienen jornada partida, se encuentran en la sede en horario de mañana y de tarde (dos mujeres).
12. Las últimas incorporaciones antes del verano para 2 o 3 meses han sido de hombres, porque necesitaban a personas polivalentes con trabajos de mayor esfuerzo, y las mujeres candidatas que habían trabajado en anteriores contratos, en la actualidad tenían más problemas de espalda, lesiones, en ocasiones motivadas por la edad, etc.
13. Además, en estos momentos no llegan solicitudes de mujeres para trabajar, y se han analizado los múltiples factores que pueden estar afectando, las condiciones de las ofertas actuales de empleo, el cuidado a personas familiares, las ayudas económicas recibidas, las discapacidades que pueden estar afectando de forma diferencial a las mujeres para desempeñar determinados puestos de trabajo, entre otras.
14. Se ha detectado que no envían ninguna de las dos entidades con las que se colabora, COCEMFE y ADECCO, CV's de mujeres una vez que AMIMET les solicita determinado perfil. Incluso para actividades como papelería, que está muy feminizada, le envían CV's de hombres.
15. Se aplican criterios neutros por relación al género, en la política de contratación, de formación, de promoción, salarial, etc. pero no se encuentra procedimentado.
16. En la actualidad, se realizan 4,85 horas de formación anuales por persona
17. Hay algunas opciones de promoción, no muchas, ya que su línea de trabajo es más la polivalencia en el CEE, que vayan rotando. Para ello,

se están trabajando posibles resistencias de responsables y de la propia plantilla.

18. Con los datos disponibles, existe una diferencia global salarial del 4,23%, es decir el salario del conjunto de las mujeres es 4,23% superior al de los hombres. No obstante, no se ha podido analizar la brecha salarial de género, incluyendo el complemento de antigüedad percibido por la plantilla de forma global y por categorías profesionales.
19. En mayo 2010 la plantilla cumplimentó la encuesta de clima, obtuvieron resultados mejorables, principalmente a nivel salarial, participación y formación. A partir de ahí empezaron a pensar los cambios para trabajar cada uno de los aspectos.
20. Algunos puestos no serían compatibles con la conciliación trabajo-familia ya que las tareas a desempeñar de ocio y tiempo libre con las familias, tienen lugar durante el fin de semana.
21. Con relación a las encuestas realizadas, el 39% de las personas se ha sentido discriminada por razón de sexo.
22. Por otro lado, tres cuartas partes de la plantilla (72%) considera que SI hay igualdad entre sexos en la selección de personal.
23. Por su parte, con relación a la promoción, y con una respuesta menor a la anterior, más de la mitad de la plantilla (61%) considera que SI hay igualdad entre sexos en la promoción.
24. Asimismo, el 50% de las personas entrevistadas considera que SI hay igualdad entre sexos en la retribución salarial. Mientras que el 28% no sabe o no contesta (NS/NC). Hay que señalar que este apartado ha sido el que mayores respuestas ha tenido en NS/NC.

25. En cuanto a la puntuación otorgada a la empresa en cuanto a satisfacción en materia de igualdad -en una escala creciente del 1 al 7- ha sido de 4,88 puntos.
26. Con relación al conocimiento de las personas encuestadas sobre las acciones positivas y los planes para la igualdad en la empresa, los conoce tan sólo el 50% de la muestra, manifestando una tercera parte que lo desconoce y las demás personas NS/NC.
27. En cuanto a los aspectos de mejora mencionados en los cuestionarios se encuentran: *Misma categoría. Trato igual hombre igual mujer. Salario. Valoración. Trato. Sueldos igual trabajo. Igual oportunidades laborales. Reciclar tanto a hombres como a mujeres para cargos en la empresa. Igual categoría, igual sueldo. Encargadas en la nave, ¿donde están?*
28. Han realizado un estudio de riesgos psicosociales y entre las áreas de mejora detectadas se encuentra la **información, comunicación, participación** en la entidad, especialmente la dirigida a las personas operarias.
29. En el estudio de riesgos psicosociales, el tratamiento de los datos -en algunos apartados- se presenta de forma desglosada, personas trabajadoras en producción y personas en administración, pero no por sexos
30. A pesar del esfuerzo realizado por la entidad, en la adaptación de los puestos a las discapacidades de las personas trabajadoras, en estos momentos de crisis económica, hay personas que están desempeñando trabajos para los que físicamente no están capacitadas, que les pueden estar produciendo daños en su salud, pero se sienten obligadas a hacerlos, porque las demás personas se encuentran físicamente aún peor para desempeñarlos.

31. En algunos puestos, de especial esfuerzo físico, sería conveniente establecer un sistema de rotación.
32. No se conocen con detalle las necesidades y situación personal de cada trabajador y trabajadora en cuestiones de salud, discapacidad, cargas familiares, formación, etc.
33. En el convenio, todas las categorías profesionales se encuentran redactadas en masculino. Aparece recogida la categoría de "supervisor" pero no, las de personas encargadas o coordinadoras.
34. Próximamente, a pesar de los esfuerzos de la entidad y teniendo en cuenta la actual situación económica que está afectando a la entidad, se va a realizar otro ERE que va a afectar esta vez a toda la plantilla, sin hacer distinciones, y así poder trabajar al menos 2 o 3 días a la semana. Se revisará el ERE todas las semanas, por la entrada de trabajo tan variable con la que se encuentran en la actualidad.
35. Es conveniente establecer un sistema para la prevención y actuación ante los supuestos casos de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, dotando de especial importancia a los procesos de concienciación y sensibilización a la plantilla, y enmarcándolo en un contexto de respeto y dignidad de las personas.

Puntos fuertes.-

1. A pesar de la coyuntura económica, no han dejado de prestar y atender el área de prestación de servicios a personas socias porque es indispensable para ellas. Acuden más hombres que mujeres a realizar, peticiones, consultas, etc. a este servicio.

Puntos de mejora.-

2. No existen procesos de evaluación ni previsión de indicadores, a los que pueda aplicarse posteriormente una lectura de género.
3. Se encuentra en estudio las mejoras en la nave de producción en cuanto a temperatura y luminosidad
4. No hay duchas en los vestuarios que permitan a las personas trabajadoras utilizarlas antes de la salida del trabajo.
5. Los espacios propios de trabajo y los espacios comunes son mejorables desde la perspectiva de accesibilidad en el caso de que trabajaran personas con sillas de ruedas en el CEE

Puntos fuertes.-

1. AMIMET es entidad asociada a COCEMFE que elaboró en 2010 el Plan de Igualdad con Metodología IGE subvencionado por Instituto Navarro para la Igualdad- INAI y lo ha desarrollado en 2012, con una ayuda económica de la citada entidad y con la asistencia técnica de Equala Iniciativas SL.
2. Mantienen una estrecha relación COCEMFE y AMIMET, reuniones mensuales, el Presidente de AMIMET es el tesorero de COCEMFE, desde allí les ayudan a preparar proyectos, utilizan el SIL, Servicio Integral Laboral de COCEMFE para las personas que quieran acudir al mercado de trabajo abierto
3. Durante la elaboración del Diagnóstico de Igualdad de AMIMET, se ha consultado con COCEMFE, algunas cuestiones relacionadas con inserción laboral de las mujeres.
4. COCEMFE es una entidad asociada del CORMIN, con el que tenía AMIMET ya antes una relación cercana. El CORMIN tiene una Comisión de Mujer.
5. Recientemente se ha creado COCEMFE-Tudela que comparte local con AMIMET en Tudela.
6. Se está realizando un trabajo muy interesante para estar presente como entidad en las redes sociales, actualizar la web, los blogs., etc. incluyendo todos los días se información en las redes sociales.
7. Desde la asociación, valoran como interesante incluir criterios de igualdad en la selección de entidades proveedoras, ya que en estos momentos, dan preferencia, entre otras cuestiones, a si emplean o no personas con discapacidad.

8. No tienen áreas subcontratadas, a excepción de contabilidad, asesoría laboral y auditoría.
9. Las reclamaciones de clientes y su recogida y tratamiento se hace a través del sistema de calidad ISO 9001.
10. Se encuentra en proyecto, comenzar a trabajar de forma transversal desde cada Comité Local de Zona (22): formación prelaboral, accesibilidad, igualdad, etc. dotándoles de una participación más activa.
11. Durante este año 2012 se ha incentivado la labor comercial y la búsqueda de nuevos yacimientos relacionados con: atención a personas mayores, aparcamiento, turismo, etc. que pueden generar también empleo para las mujeres.
12. La labor comercial puede encontrar nuevas oportunidades de trabajo para la entidad, en la actividad de servicios generales: limpieza, control de accesos, jardinería, etc. que de la misma forma, pueden generar empleo también femenino.
13. AMIMET tiene una buena oportunidad en el sector confección, ya que China ha dejado de ser un mercado como hasta ahora para Europa, por el consumo potente a nivel interno. La entidad ha estado 16 años realizando el trabajo de cosido para VW con una calidad muy alta, y este potencial de trayectoria y personas formadas van a intentar aprovecharlo para los posibles nuevos proyectos en el sector textil, en general.
14. Las empresas visitadas y contactadas por el área comercial no solicitan a personas de un sexo determinado a la hora de cubrir un puesto.

Puntos de mejora.-

1. La utilización del lenguaje no inclusivo de ambos sexos es el habitual en el CEE. Por su parte, en el área de prestación de servicios a personas socias, se realiza un esfuerzo incipiente por nombrar a mujeres y a hombres.
2. En el actual contexto económico, la empresa Tecnoconfort -que fabricaba los asientos para VW- se trasladó recientemente a Turquía y Rumanía. AMIMET era la entidad encargada del cosido de los asientos para los vehículos. Debido a estos cambios, tanto mujeres como hombres que se encargaban principalmente de las tareas de cosido, pasaron a desempeñar otro trabajo en la entidad.
3. Ha habido un recorte de subvenciones públicas y privadas también para el sector de la discapacidad.

8. PLAN DE IGUALDAD

Eje	Área	Objetivo específico	Año
LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA	1. Política y cultura de la organización	OE 1.1. Reforzar la igualdad entre sexos dentro de la cultura organizacional	
		OE 1.2. Integrar la igualdad entre sexos dentro del sistema de calidad	
	2. Comunicación interna y participación	OE 2.1. Mejorar la comunicación interna de la entidad	
		OE 2.2. Fomentar la participación de las mujeres y de los hombres en la entidad	
		OE 2.3. Utilizar un lenguaje no sexista en todos los elementos de comunicación interna de la entidad	
PERSONAS	3. Gestión de Recursos Humanos	OE 3.1. Aumentar la presencia de mujeres en los puestos en los que están menos representadas en la entidad	
		OE 3.2. Sensibilizar a la plantilla en materia de género	
		OE 3.3. Asegurar el acceso y participación equitativa de hombres y mujeres en los procesos de reclutamiento y selección	
		OE 3.4. Equilibrar la participación de mujeres y hombres en actividades, tareas y puestos	
		OE 3.5. Fomentar el desarrollo profesional de hombres y mujeres en la entidad	
		OE 3.6. Eliminar la brecha salarial de género	
	4. Salud Laboral	OE 4.1. Reconocer y dar respuesta a los riesgos y condiciones de trabajo diferentes entre mujeres y hombres	
5. Conciliación y corresponsabilidad	OE 5.1. Facilitar la conciliación trabajo-familia-persona en la entidad		

	6. Representación sindical y negociación colectiva	OE 6.1. Incluir la perspectiva de género en el convenio colectivo	
PROCESOS	7. Gestión de la prestación de servicios	OE 7.1. Eliminación de posibles sesgos de género en la organización	
	8. Gestión administrativa	OE 8.1. Integrar la igualdad de género en todos los documentos y procedimientos administrativos	
ENTORNO	9. Comunicación externa con instituciones, entidades colaboradoras y entidades clientes	OE 9.1. Dar a conocer la aplicación de la igualdad como valor de la entidad en su imagen externa	
	10. Contratación externa y compras	OE 10.1. Incorporar la perspectiva de género en el trabajo realizado por las entidades proveedoras	

PLAN DE IGUALDAD AMIMET

ÁREA 1. Política y cultura de la organización						
OE 1.1. Integrar la igualdad de oportunidades dentro de la cultura organizacional						
	Indicadores de seguimiento	Responsable	2013	2014	2015	2016
<p>1.1.1. Sesiones máster dirigidas a la junta directiva y al equipo directivo para crear una nueva cultura organizacional en la que:</p> <ul style="list-style-type: none"> -“el sector de la discapacidad y las personas que lo integran” sea de nuevo el centro del proyecto -se vincule a todas las personas de la plantilla en este proyecto, aceptando las diferentes aportaciones en el trabajo derivadas de la discapacidad -no exista un trato de favor a la hora de asignar puestos y tareas -exista un ambiente de respeto, buen trato, amabilidad, valoración e igualdad entre sexos creado entre todas las personas. 	Nº acciones; Asistencia Nº mujeres / Nº de hombres; Nº horas impartidas; Evaluación de satisfacción desagregado por sexos	Dirección General				
<p>1.1.2. Formación inicial y/o continua presencial en género dirigida al equipo directivo y a los mandos intermedios que facilite compartir la actualización de conocimientos en la materia</p>	Nº acciones; Asistencia Nº mujeres / Nº de hombres; Nº horas impartidas; Evaluación de satisfacción desagregado por sexos	Dirección General				

OE 1.2. Integrar la igualdad entre sexos dentro del sistema de calidad						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2013	2014	2015	2016
1.2.1. Revisión del sistema de calidad con perspectiva de género	Nº de acciones de mejora	Responsable Calidad				
1.2.2 Inclusión de los objetivos y las medidas concretas del presente Plan de Igualdad en el Sistema de Calidad	Nº de objetivos y medidas incluidas	Responsable Calidad				
ÁREA 2. Comunicación interna y participación						
OE 2.1. Mejorar la comunicación interna de la entidad						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2013	2014	2015	2016
2.1.1 Formación en habilidades sociales y de comunicación dirigida al equipo directivo y a los mandos intermedios	Nº acciones; Asistencia Nº mujeres / Nº de hombres; Nº horas impartidas; Evaluación de satisfacción desagregado por sexos	Dirección General				
2.1.2 Elaboración de un procedimiento de comunicación interna por escrito con la participación de los diferentes niveles de la plantilla.	1 documento elaborado	Dirección General				

OE 2.2. Fomentar la participación de las mujeres y de los hombres en la entidad						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2013	2014	2015	2016
2.2.1 Sesiones informativas y formativas dirigidas a toda la plantilla, para iniciar y crear una cultura participativa en la entidad	Nº acciones; Asistencia Nº mujeres / Nº de hombres; Nº horas impartidas; Evaluación de satisfacción desagregado por sexos	Dirección General				
2.2.2 Elaboración de un procedimiento de participación interna por escrito, en el que se recojan las aportaciones de los diferentes niveles de la plantilla.	1 documento elaborado	Dirección General				
2.2.3 Establecer diferentes vías para la recogida de sugerencias de la plantilla y sistematizar las respuestas dadas a las mismas.	Nº de canales de participación Proceso sistematizado	Responsable Calidad				

OE 2.3. Utilizar un lenguaje no sexista en todos los elementos de comunicación interna de la entidad						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2013	2014	2015	2016
2.3.1 Formación en lenguaje no sexista a todos los puestos indirectos	Nº acciones; Asistencia Nº mujeres / Nº de hombres; Nº horas impartidas; Evaluación de satisfacción desagregado por sexos	Dirección General				
2.3.2 Elaboración de un protocolo de lenguaje no sexista	1 documento elaborado	Técnica Com.				
ÁREA 3. Gestión de Recursos Humanos						
OE 3.1. Aumentar la presencia de mujeres en los puestos en los que están menos representadas en la entidad						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2013	2014	2015	2016
3.1.1 Inclusión de una presencia equilibrada de mujeres y hombres como personas encargadas o responsables directas, rediseñando el puesto para que tengan el mismo nivel, las mismas funciones y las mismas responsabilidades	Evaluación anual del nº de mujeres y hombres Análisis de puestos realizada	Dirección General				

OE 3.2. Sensibilizar a la plantilla en materia de género						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2013	2014	2015	2016
3.2.1 Formación en conceptos básicos a las personas de la plantilla que no hayan recibido esta formación inicial	Nº acciones; Asistencia Nº mujeres / Nº de hombres; Nº horas impartidas; Evaluación de satisfacción desagregado por sexos	Dirección General / Responsable Producción				
3.2.2. Formación continua en género específica para cada una de las áreas / niveles de la entidad	Nº acciones; Asistencia Nº mujeres / Nº de hombres; Nº horas impartidas; Evaluación de satisfacción desagregado por sexos	Dirección General / Responsable Producción				

OE 3.3. Asegurar el acceso y participación equitativa de hombres y mujeres en los procesos de reclutamiento y selección						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2013	2014	2015	2016
3.3.1 Elaboración de un procedimiento de selección con perspectiva de género	1 documento elaborado	Dirección General				
3.3.1 Mantener reuniones periódicas con las instituciones y entidades colaboradoras en los procesos de selección (SNE, COCEMFE, ADECCO) para hacerles partícipes de la aplicación de la igualdad de sexos en la selección de personal, para que lo tengan en cuenta en la parte relacionada con su colaboración, especialmente en la actual situación de crisis económica.	Nº de reuniones realizadas	Dirección General				
OE 3.4 Equilibrar la participación de mujeres y hombres en actividades, tareas y puestos						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2013	2014	2015	2016
3.4.1 Aplicar criterios relacionados con la asignación de tareas que permitan mantener la inexistencia actual de segregación horizontal entre sexos en la empresa, aún en las etapas en las que haya menos volumen de trabajo, evitando que se activen los estereotipos de género.	1 proceso sistematizado	Responsable Producción				
3.4.2 Establecer un sistema de rotación en los puestos de producción, especialmente, aquellos en los que conllevan un especial esfuerzo físico	Evaluación anual del % de rotación en los puestos por sexos	Responsable Producción				

OE 3.5. Fomentar el desarrollo profesional de hombres y mujeres en la entidad						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2013	2014	2015	2016
3.5.1 Incluir formación específica a la plantilla para desempeñar la polivalencia en los diferentes puestos de producción	Nº acciones; Asistencia Nº mujeres / Nº de hombres; Nº horas impartidas; Evaluación de satisfacción desagregado por sexos	Responsable Producción				
3.5.2 Elaboración de un procedimiento para la promoción-desarrollo profesional con perspectiva de género	1 documento elaborado	Dirección General				
3.5.3 Análisis del nivel de estudios de la plantilla y necesidades de formación actuales y para los próximos años, de forma personalizada y vinculada a su proyección profesional en la entidad que permita el diseño de un Plan de Formación	Nº de entrevistas realizadas 1 documento elaborado	Dirección General				
3.5.4 Realización de un seguimiento con perspectiva de género de las bajas actuales y, en su caso, tomar medidas al efecto	1 documento elaborado	Dirección General				
OE 3.6. Eliminar la brecha salarial de género						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2013	2014	2015	2016
3.6.1 Revisión de la política salarial de la entidad con perspectiva de género	1 documento elaborado	Dirección General				

ÁREA 4. Salud Laboral						
OE 4.1. Reconocer y dar respuesta a los riesgos y condiciones de trabajo diferentes entre mujeres y hombres						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2013	2014	2015	2016
4.1.1 Estudio personalizado de las necesidades y situación actual de cada trabajadora y trabajador en cuestiones de salud, discapacidad, responsabilidades familiares, etc.	1 documento elaborado	Área Prevención Riesgos				
4.1.2 Prestar especial atención en la actual situación económica actual, a una rigurosa adaptación de puestos a la discapacidad de cada persona	Nº de acciones de mejora	Área Prevención Riesgos/ Mutua				
4.1.3 Incorporación de la perspectiva de género en los próximos estudios de riesgos psicosociales, abordando los riesgos a los que están más expuestas las trabajadoras en los diferentes puestos	Nº de acciones de mejora	Área Prevención Riesgos/ Mutua				
4.1.3 Elaboración de un protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo incidiendo en la prevención –sensibilización y concienciación a la plantilla- y en la actuación, enmarcándolo en un contexto de respeto y dignidad de las personas	1 documento elaborado Nº acciones; Asistencia Nº mujeres / Nº de hombres; Nº horas impartidas; Evaluación de satisfacción desagregado por sexos	Área Prevención Riesgos				

ÁREA 5. Conciliación y corresponsabilidad						
OE 5.1. Facilitar la conciliación trabajo-familia-persona en la entidad						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2013	2014	2015	2016
5.1.1 Establecimiento del horario flexible a través de una regulación específica	1 documento elaborado	Dirección General				
5.1.2 Posibilitar el trabajo desde casa para determinadas situaciones personales o familiares a través de una regulación específica	1 documento elaborado	Dirección General				
5.1.3 Análisis de las necesidades específicas de cuidados de familiares de las personas trabajadoras, de forma personalizada, para intentar ofrecer opciones para compaginar trabajo y familia	Nº de entrevistas realizadas 1 documento elaborado	Dirección Personas				
ÁREA 6 Representación sindical y negociación colectiva						
OE 6.1. Incluir la perspectiva de género en el convenio colectivo						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2013	2014	2015	2016
6.1.2 Inclusión de cláusulas de género -más allá de las relacionadas con la maternidad- en el próximo convenio colectivo	Nº de cláusulas incluidas y tipología	Comité de Empresa				

ÁREA 7 Gestión de la producción y de la prestación de servicios						
OE 7.1. Eliminación de posibles sesgos de género en la organización						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2013	2014	2015	2016
7.1.1 Adecuación de los espacios identificados en el Diagnóstico con perspectiva de género: -Accesibilidad en espacios propios y comunes CEE -Duchas en vestuarios CEE -Mejoras en temperatura y luminosidad CEE	Nº de cambios incluidos y tipología	Dirección Gerencia				
7.1.2 Iniciar un proceso de evaluación e inclusión de indicadores que puedan ser analizados con enfoque de género	Nº de cambios incluidos y tipología	Responsable Calidad				
ÁREA 8. Gestión administrativa						
OE 8.1. Integrar la igualdad de género en todos los documentos y procedimientos administrativos						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2013	2014	2015	2016
8.1.1 Utilización del lenguaje no sexista e inclusión del desglose por sexos, la variable sexo en toda la documentación elaborada por el área de administración de la entidad	Nº de acciones de mejora	Responsable Admón				

ÁREA 9. Comunicación externa con instituciones, entidades colaboradoras y entidades clientes						
OE 9.1. Dar a conocer la aplicación de la igualdad como valor de la entidad en su imagen externa						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2013	2014	2015	2016
9.1.1 Revisión de la documentación utilizada por la entidad en el área de comunicación externa y realización de los cambios necesarios para incorporar el enfoque de género	Nº de cambios incluidos y tipología	Técnica Com.				
9.1.2 Redacción de los textos e inclusión de imágenes en la web, blog y redes sociales utilizando un lenguaje no sexista	Nº de cambios incluidos y tipología	Técnica Com.				
9.1.3 Comunicar el compromiso con la igualdad de la entidad a instituciones, entidades clientes y entidades colaboradoras	Nº comunicaciones realizadas	Dirección Gerencia/ Responsable Comercial				
9.1.4 Incluir contenidos de igualdad en el programa de trabajo con los comités locales que faciliten la transversalidad	Nº de actuaciones realizadas	Dirección Gerencia				

ÁREA 10. Contratación externa y compras						
OE 10.1. Incorporar la perspectiva de género en el trabajo realizado por las entidades proveedoras						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2013	2014	2015	2016
10.1.1 Elaboración de pautas de actuación dirigidas a las entidades proveedoras (especialmente mutuas y consultoras en materias como calidad, prevención de riesgos y RSE) para la incorporación de la variable género en sus estudios, diagnósticos, planes de actuación, etc.	1 documento elaborado	Dirección Gerencia				
10.1.2. Comunicar el compromiso con la igualdad de la entidad a entidades proveedoras	Nº comunicaciones realizadas	Dirección Gerencia				