



Plan de Igualdad 2021-2024





Amimet. Asociación de Personas con Discapacidad de la Ribera de Navarra

Entidad consultora: Astraia – Formación Creativa en Igualdad

Plazo de vigencia del Plan de Igualdad: 2021-2024

Tabla de contenidos

Introducción	4
Datos generales de la empresa donde se implantará	4
Marco normativo	4
Inserción del Plan en la estrategia empresarial.....	5
Proceso de diseño del Plan: agentes y procedimiento	6
Ámbito personal, territorial y temporal.....	7
Antecedentes: el diagnóstico.....	8
Análisis de consecución de objetivos del plan 2017-2020	8
Descripción de objetivos.....	8
Principales conclusiones.....	10
Análisis de información recopilada en la fase de diagnóstico.....	11
Descripción de herramientas y técnicas.....	11
Información recopilada	11
Conclusiones del diagnóstico según dimensiones IGE.....	28
Principales conclusiones.....	28
Plan de Igualdad 2021-2024	32
Finalidad del Plan de Igualdad	32
Estructura del Plan de Igualdad	32
Desarrollo del Plan de Igualdad	33
Eje 1. Liderazgo, política y estrategia	34
Eje 2. Gestión de personas.....	36
Eje 3. Gestión de procesos.....	40
Eje 4. Relación con el entorno	43
Cronograma para el desarrollo de las acciones del Plan	45
Calendarización de acciones para alcanzar los objetivos.....	46
Comunicación del Plan de Igualdad	50
Fortalezas para la implantación del Plan de Igualdad	50
Estrategia de implantación, seguimiento y evaluación	52
Agentes: Estructuras de gestión y participación	52
Metodología e indicadores de seguimiento y evaluación	53
Procedimiento de modificación	55

Introducción

Datos generales de la empresa donde se implantará

Amimet (Asociación de Personas con Discapacidad de la Ribera de Navarra) es una entidad de iniciativa social creada en 1979 con el fin de alcanzar la inclusión social de las personas con discapacidad. En 2006 fue declarada de utilidad pública y está formada por personas asociadas, voluntariado y familiares. Aunque su ámbito de actuación se centra en la Merindad de Tudela, su trabajo se puede ampliar al resto de la Comunidad Foral de Navarra.

La entidad se divide en dos áreas de trabajo:

- El área social: cuyo fin es el diseño de proyectos y acciones que, por un lado, fomenten la sensibilización y la concienciación respecto a la problemática de la discapacidad en la sociedad; y, por otro lado, favorezcan la integración social de las personas asociadas potenciando sus aptitudes.
- El área de empleo (Centro Especial de Empleo): cuyo objetivo es generar y ofrecer empleo de calidad para la promoción de la integración laboral de las personas con discapacidad de la Ribera de Navarra.

Marco normativo

El Plan de Igualdad 2021-2024 de Amimet, toma como referencia para su diseño, elaboración e implantación el marco normativo que se describe, brevemente, a continuación. Es resultado de la concienciación social progresiva con respecto a la necesidad de configurar estrategias transversales que fomenten la igualdad real en todos los ámbitos de la sociedad.

En el ámbito internacional y europeo:

- Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, CEDAW, de 1979.
- La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, resultado del trabajo realizado en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín, en 1995. Revisada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2015.

En el ámbito estatal:

- Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que fue elaborada siguiendo las recomendaciones del Comité CEDAW y del Consejo de Europa.
- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito autonómico:

- Ley Foral 33/2002, de Fomento de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Navarra.

- Ley Foral 5/2010 de Accesibilidad universal y diseño para todas las personas.

- Ley Foral 14/2015, de 10 abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, que, además, es la norma que obliga a la elaboración del Plan de Acción que se realizará a partir de este documento base.

- Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres.

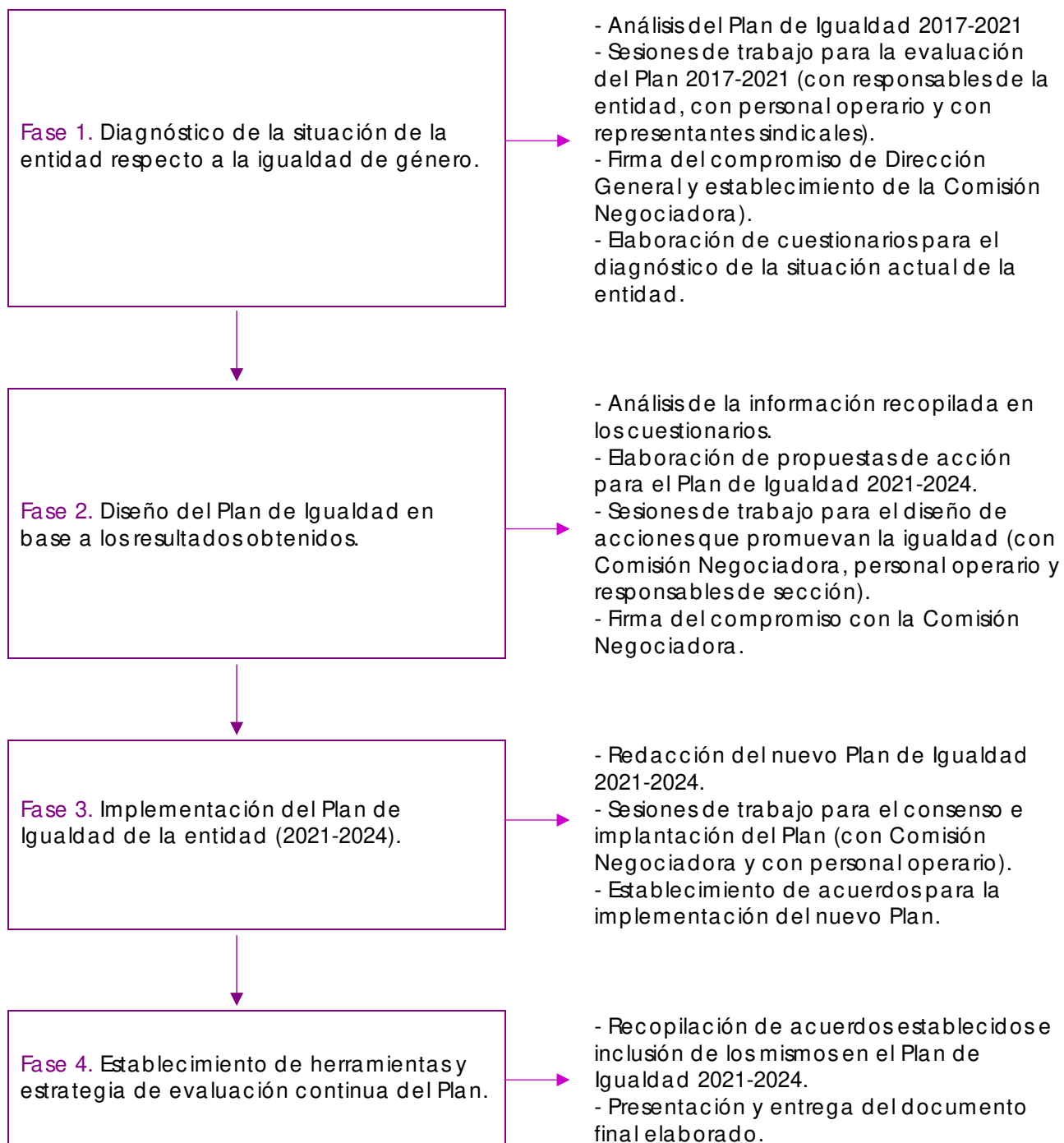
Inserción del Plan en la estrategia empresarial

El presente plan de Igualdad tiene como finalidad incluir la transversalidad de género en toda la dinámica, interna y externa, de la entidad. Para ello, se tiene en cuenta el Procedimiento IGE, que analiza la situación de la entidad desde cuatro áreas diferentes para incluir medidas de mejora en cada una de ellas:

- **Liderazgo, política y estrategia organizacional:** hace referencia a la política empresarial y la cultura organizacional de la entidad; así como a la gestión de la comunicación interna y la participación de las personas que forman parte.
- **Gestión de personas:** tiene que ver con la gestión de los recursos humanos, la salud laboral, las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, y gestión de la corresponsabilidad. Además, en este apartado, se incluye también la representación y negociación colectiva de la entidad.
- **Gestión de procesos:** se relaciona, directamente, con la gestión administrativa y financiera, con la prestación de servicios, la gestión de la producción y la calidad, y con la gestión de la investigación para el desarrollo.
- **Relaciones con el entorno:** hace referencia a la relación que la entidad tiene con la clientela, la imagen corporativa y la comunicación externa; así como la gestión de contrataciones externas y de compras.

Proceso de diseño del Plan: agentes y procedimiento

Para el diseño e implantación del presente Plan de Igualdad, se ha llevado a cabo una metodología participativa en la que se engloba, desde la evaluación del plan anterior hasta la creación de nuevas medidas de fomento de la igualdad, pasando por el análisis de la situación y la elaboración del pertinente diagnóstico.



Como anexo, se incluyen: por un lado, los compromisos firmados por la entidad para la puesta en marcha del proceso; y, por otro, las actas de las sesiones de trabajo con sus correspondientes fichas de firmas para cada una de ellas.

El plan de igualdad que se presenta está dirigido al total de la plantilla de Amimet: personal técnico; personal operario. Así como, de forma indirecta, a todas las personas asociadas y sus familias. En el momento de hacer el análisis del plan se tuvieron en cuenta las 209 personas trabajadoras que estuvieron en la entidad a lo largo del 2020: 80 mujeres y 129 hombres.

El grupo de seguimiento del Plan de Igualdad o Comisión Negociadora está formado por 9 personas: 5 mujeres y 4 hombres. Que serán el equipo encargado de realizar el control, seguimiento y evaluación del proceso de implantación del plan.

El presente Plan de Igualdad se enmarca en la Comarca de Tudela, incluyendo en esta tanto Tudela como las localidades de la merindad y su plazo de vigencia es del año 2021 al año 2024.

Antecedentes: el diagnóstico

Análisis de consecución de objetivos del plan 2017-2020

A lo largo de este apartado, se pretende hacer un breve análisis de la consecución de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad 2017-2020, en el que se basa esta nueva actualización del plan. Tiene como finalidad, poder establecer nuevas medidas de continuidad y/o mantenimiento de las mejoras en pro de la igualdad de género en la entidad.

Descripción de objetivos

Objetivo 1:

Incluir la perspectiva de género en los pilares básicos de la estructura organizacional de la entidad

Objetivos operativos	Descripción de la acción	Desarrollo		Descripción
1.1. Reelaboración del Manual de Acogida e inclusión de la perspectiva de género.	Revisión del Manual de Acogida, incorporación del lenguaje no sexista, información específica sobre la igualdad en la entidad, los protocolos.	Si	No	Se llevó a cabo la adaptación del Manual: incluyendo lenguaje no sexista y acciones realizadas sobre igualdad. Hace falta una nueva adaptación.
1.2. Adaptación de los Informes de Evaluación de Riesgos Laborales a la visión de igualdad.	Revisión de informes de evaluación de riesgos laborales para incluir las especificidades de hombres y mujeres en la valoración de los puestos y la prevención.	Si	No	Falta de tiempo y apoyo técnico.
1.3. Análisis y rediseño de los Estudios de Ergonomía desde la perspectiva de género.	Revisión de los informes de ergonomía de los diversos puestos; análisis de las diferencias entre hombres y mujeres para incluir la perspectiva de género.	Si	No	Falta de tiempo y apoyo técnico.
1.4. Modificación adaptada e igualitaria del Convenio Colectivo actual.	Redacción del convenio colectivo haciendo uso del lenguaje inclusivo y dándole un enfoque de género en su totalidad.	Si	No	En la actualidad, está en proceso de negociación. RR.HH, Dirección General y Comité de Empresa se encuentran trabajando en ello.
1.5. Inclusión de la perspectiva de género en las Memorias de Actividades Anuales.	Inclusión de indicadores que permitan visibilizar la participación de mujeres y hombres de forma específica, así como evaluar desde la perspectiva de género.	Si	No	Se ha incluido la perspectiva de género en las memorias de actividades. Queda pendiente revisar e incorporarla en las memorias del CEE.

Objetivo 2:

Promover la comunicación igualitaria y el lenguaje inclusivo a nivel interno y a nivel público

Objetivos operativos	Descripción de la acción	Desarrollo		Descripción
2.1. Fomento de la Comunicación Igualitaria en la plantilla de la entidad.	Realización de formaciones sobre igualdad de género a plantilla, habilidades personales y sociales, asertividad...	Si	No	Se desarrollaron herramientas internas para incluir la comunicación no sexista en la plantilla. Segue siendo necesaria la sensibilización en este ámbito.
2.2. Diseño de Plan de Reuniones de Coordinación entre las personas de la plantilla.	Planificación de encuentros periódicos de acompañamiento y coordinación con el fin de generar vías de diálogo y sinergias internas.	Si	No	Falta de tiempo y apoyo técnico.
2.3. Inclusión de la perspectiva de género en el Plan de Comunicación Pública.	Diseño de Plan de Comunicación "Amimet con las gafas lilas": estrategia de visibilización y promoción laboral de mujeres con discapacidad.	Si	No	Se ha realizado una formación para el uso no sexista del lenguaje a personas responsables. Se ve necesario seguir trabajando en ello.

Objetivo 3:

Posicionar Amimet como referente en la promoción de empleabilidad de mujeres con discapacidad

Objetivos operativos	Descripción de la acción	Desarrollo		Descripción
3.1. Puesta en marcha de Formaciones y Programas de Promoción interna.	Creación de programas formativos internos específicos para el fomento de la igualdad en la plantilla y la promoción interna.	Si	No	Se han realizado procesos de formación para cubrir necesidades de producción o bajas. Se ve necesario realizar un plan de promociones específico.
3.2. Diseño de Plan de Fomento de la Empleabilidad de las mujeres con discapacidad.	Elaboración de formaciones de promoción interna; creación de programas formativos específicos para el fomento de la empleabilidad.	Si	No	Se realizó el diseño de un plan de acción para la promoción de la empleabilidad de mujeres con discapacidad. Queda pendiente ponerlo en marcha.
3.3. Realización de Proyecto "Mujeres, discapacidad y violencia de género".	Programación de actuaciones formativas y participativas por medio de las cuales sensibilizar y prevenir la violencia de género.	Si	No	Se han llevado a cabo campañas de sensibilización a través de RR.SS, se ha diseñado un Protocolo de Prevención de Violencia de Género y formaciones para el empoderamiento y la igualdad.
3.4. Establecimiento de acuerdos para crear programas de promoción laboral de mujeres con discapacidad.	Realización de nuevos convenios con entidades locales e instituciones para la promoción de la incorporación de las mujeres con discapacidad al empleo: facilitando el transporte, puestos especiales de empleo en localidades, programas de prácticas laborales...	Si	No	Se han realizado convenios con Ayuntamiento de la zona para llevar el servicio de orientación a los municipios (pendiente de inicio). Y se ha incluido el proyecto de Amimet en la iniciativa "Navarra Solidaria".

Objetivo 4:

Prevenir situaciones de desigualdad de género y promover relaciones igualitarias en la plantilla

Objetivos operativos	Descripción de la acción	Desarrollo		Descripción
4.1. Configuración de equipo de trabajo: Comisión de Igualdad de Género.	Creación de grupo de trabajo para el seguimiento y evaluación de la situación de igualdad-desigualdad vivida en la entidad.	Si	No	Se creó una Comisión de Igualdad encargada de realizar un seguimiento continuado del Plan. Se ve necesario fijar su estrategia de funcionamiento y ponerlo en marcha.
4.2. Diseño de fichas de control, seguimiento y evaluación de la situación de igualdad.	Elaboración de tablas de indicadores para llevar a cabo un análisis continuo de las relaciones de género surgidas en el trabajo cotidiano.	Si	No	Falta de tiempo y apoyo técnico.
4.3. Organización de Formaciones Periódicas: protocolos, prevención de violencia, lenguaje...	Programación de talleres específicos de incorporación de la igualdad de género en la entidad, basada en la implantación de sus propios planes y protocolos de actuación.	Si	No	Se realizaron jornadas de violencia de género, se está desarrollando el Protocolo de Prevención de Violencias y el de Prevención del acoso.

Objetivo 5:

Eliminar la segregación horizontal y promover equiparación salarial para reducir la brecha salarial

Objetivos operativos	Descripción de la acción	Desarrollo		Descripción
5.1. Actualización del Convenio Colectivo y los salarios de las personas trabajadoras.	Revisión del Convenio Colectivo de la entidad y valoración de una subida salarial equitativa a las personas que forman parte del personal operario.	Si	No	Este trabajo está siendo realizado en la actualidad. Es necesaria la negociación para la adaptación de las condiciones laborales a la realidad de la plantilla.
5.2. Equiparación salarial de personas responsables de cada una de las áreas.	Revisión de contratos y salarios de las personas técnicas y responsables de cada área, así como de las funciones que desempeñan, para su posterior reajuste equitativo.	Si	No	Falta de tiempo y apoyo técnico.
5.3. Reducción de la segregación horizontal del personal operario, responsable y técnico.	Elaboración de programas de formación que promuevan y visibilicen la presencia de mujeres en espacios laborales tradicionalmente masculinizados y viceversa.	Si	No	Se trabaja por dar prioridad a las mujeres en los espacios donde menos representadas están. Segue siendo necesario trabajar en ello y protocolizarlo.

Objetivo 6:

Diseñar herramientas y técnicas de trabajo, análisis y evaluación con perspectiva de género

Objetivos operativos	Descripción de la acción	Desarrollo		Descripción
6.1. Configuración de Estrategia de Control de Relaciones de Género, pública e interna.	Elaboración de indicadores y criterios de género para analizar los procesos y relaciones (externas e internas) para evaluarlos desde la perspectiva de género.	Si	No	Falta de tiempo y apoyo técnico.
6.2. Creación de acuerdos con otras entidades para promover la empleabilidad de las mujeres.	Establecimiento de convenios con entidades colaboradoras para crear programas de prácticas y formaciones laborales para mujeres con discapacidad.	Si	No	Creación de servicio de orientación laboral para realizar en localidades de la zona: acuerdo con Ayuntamientos. Necesaria su implantación y su puesta en marcha.

Objetivo 7:

Fomentar la participación en todas las áreas y la igualdad en las relaciones de colaboración

Objetivos operativos	Descripción de la acción	Desarrollo		Descripción
7.1. Puesta en marcha de proyecto de fomento de la participación y el voluntariado.	Programación de acciones concretas de trabajo para la configuración de un grupo motor que participe y se sienta parte de la entidad.	Si	No	Se ha fomentado el contacto con empresas, universidades y diversas entidades para aumentar el número de contactos y de personas voluntarias.

Principales conclusiones

Las áreas que tienen que ver con la formación interna y la sensibilización se han trabajado en mayor medida que las relacionadas con el análisis interno y desarrollo de herramientas técnicas para el control y seguimiento de la situación de igualdad entre hombres y mujeres de la entidad.

Se siguen detectando necesidades que hacen referencia a la estructura organizacional y la política interna de la entidad, como pueden ser: la negociación del convenio, la inclusión de la perspectiva de género en el Plan de Riesgos Laborales o la revisión de los estudios de ergonomía.

Además, se sigue observando la necesidad de analizar de forma exhaustiva los puestos de trabajo y los salarios, siendo relevante a la hora de poder establecer nuevas medidas de actuación que eliminen o reduzcan la brecha salarial, en caso de que la hubiera.

La protocolización de los procesos que se realizan para incluir la transversalidad de género sigue siendo un trabajo pendiente, con el diseño de planes, protocolos o herramientas específicas que sirvan de guía a la hora, tanto de implantar en nuevo plan, como de llevar a cabo un trabajo continuo por parte de la Comisión de Igualdad o el Comité Negociador.

La evaluación continua del plan no se ha llevado a cabo y, por ello, hemos iniciado el proceso para el desarrollo del nuevo plan con esa acción, analizando las acciones que se han desarrollado como estrategias para implantar el Plan de Igualdad 2017-2020.

Se describen, en este apartado, tanto las herramientas utilizadas para la recogida de información, como las técnicas de trabajo participativas desarrolladas y los resultados obtenidos a lo largo de todo el proceso de trabajo.

Descripción de herramientas y técnicas

Cuestionarios para la recogida de información:

Dirigidos a responsables de la entidad, a representantes sindicales y a personal operario.

- Cuestionario cualitativo: para el análisis de la estructura organizacional de Amimet y sus procesos internos, dirigido a representantes de la entidad; y para recoger información sobre la percepción y opiniones de las personas que forman parte de la entidad (dirigido a representantes sindicales de la plantilla y del personal operario).
- Cuestionarios cuantitativos: para la recopilación de datos objetivos sobre los puestos, salarios, contrataciones, promociones, bajas... (dirigido a representantes de la entidad).

Se adjuntan, como anexos, las herramientas utilizadas para la recopilación de la información.

Sesiones de trabajo y formación:

Dirigidos a responsables de la entidad, a representantes sindicales y a personal operario.

- Grupos de trabajo: sesiones formativas y de trabajo grupal para la evaluación de la situación actual de Amimet y para el diseño e implantación del plan de Igualdad. Sesiones basadas en la participación y el consenso de las personas participantes: sean pertenecientes a la Comisión Negociadora, representantes sindicales o responsables de sección.
- Grupos de discusión: sesiones de debate dirigidas al personal operario y que tienen como fin recoger información de utilidad para el diseño del Plan de Igualdad. Se centran en las reflexiones respecto a diferentes temas: participación y comunicación; promociones internas; salarios; conciliación y corresponsabilidad; formaciones; rotación.

Información recopilada

En cuestionario cualitativo dirigido a representantes de la entidad:

Cultura empresarial y responsabilidad social corporativa:

Los objetivos empresariales de Amimet son: lograr la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral; ofrecer puestos adaptados a las necesidades de cada persona; y fomentar el cumplimiento de la cuota de reserva establecida en la Ley General de Discapacidad entre las empresas del entorno de la Ribera de Navarra

Teniendo como principios de su filosofía: la inclusión; la transparencia como pilar básico de nuestro trabajo diario; la igualdad y tolerancia a la diversidad; el trabajo en equipo; la proactividad; y el compromiso social.

El sistema de gestión de calidad que utiliza es la norma ISO 9001:2015 que: internamente permite la creación de instrumentos de trabajo, revisiones de productos y liberación de los mismo; y, externamente, establece criterios para la comunicación con clientela atendiendo a sus necesidades, la calidad de los pedidos, el tratamiento de reclamaciones y quejas, así como la realización de auditorías externas y seguimientos.

Además, Amimet, integra la RSC en su labor cotidiana: incorporando la igualdad de género en la plantilla, fomentando la igualdad salarial y la flexibilidad horario y conciliación; y ofreciendo a empresas posibles alternativas laborales para el fomento de la empleabilidad de las personas con discapacidad. Respecto a la plantilla, se da a conocer el trabajo y se crean equipos de trabajo para diferentes temas relacionados con la igualdad: prevención de violencias, comisión negociadora para el Plan de Igualdad; se integra la perspectiva de género en los proyectos y se trabaja por la sensibilización de las personas que forman parte de la entidad con respeto a la igualdad.

Selección:

Las necesidades de producción son el factor que determina el inicio de un proceso de selección. Para ello, como sistemas de reclutamiento cuentan con una bolsa propia de personas con discapacidad en situación de desempleo; con la derivación de personas desde COCEMFE, Servicios Sociales, EISOL o CRPS; y se publicitan las ofertas en el Servicio Navarro de Empleo.

La demanda de personal llega a Orientación Laboral desde el propio personal de Producción o la Dirección General. Y se elaboran los perfiles requeridos en base a las fichas de puestos con las que ya cuentan en la entidad. En ellas, se describen las tareas a realizar y competencias necesarias.

Oficialmente, no se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles, aunque si se da el caso, las personas operarias pueden rotar de puesto para cubrir necesidades de la producción.

Las entrevistas de orientación laboral y las entrevistas de selección de personal son los métodos utilizados para selección al personal. Esta última es determinante para la decisión de contratar o no a una persona candidata. En el proceso interviene la persona técnica de Orientación Laboral, de Recursos Humanos y Dirección General, siendo esta última la que tiene la decisión final sobre la incorporación.

Las características generales que Amimet busca en las personas candidatas son: la polivalencia, el compromiso e implicación, la flexibilidad, el respeto al resto de personas y las ganas de trabajar.

Las mujeres en el empleo:

Con respecto a las mujeres, se considera que su mayor dificultad para incorporarse a la entidad son la falta de vehículo propio y de transporte que llegue hasta el puesto; las responsabilidades familiares y la dificultad de conciliar; y, en alguna ocasión, las características físicas para el desempeño de algunos puestos.

Son tres las áreas de trabajo que, actualmente, están masculinizadas: logística (carretillas y chófer), la sección de jardinería y la de Jata. En los tres casos, se hace uso tanto de la bolsa de empleo como de la publicación en el SNE para publicitar las nuevas ofertas.

Formación:

En Amimet, existe un plan de formación elaborado por el equipo directivo (Dirección General, Calidad y PRL) en base a las necesidades detectadas en la producción o en lo relacionado con la mejora del trabajo del equipo. Las formaciones que se llevan a cabo se pueden clasificar de la siguiente forma:

- Formaciones de especialización técnica dirigidas al equipo técnico: gestión de proyectos, calidad...
- Formaciones para el desarrollo de carrera: cursos para la mejora de las competencias en carretilla, jardinería, cosido...
- Formaciones genéricas: en las que pueden participar todas las personas que lo deseen, como informática, comunicación...
- Formaciones transversales: como puede ser en el área de igualdad, que intenta abarcar a todas las personas de la entidad.

En general, se busca una participación equilibrada entre mujeres y hombres a la hora de poner en marcha dichas formaciones. Sin embargo, se observa una menor participación de las mujeres en las formaciones para el desarrollo de la carrera, sobre todo cuando tienen que ver con las áreas masculinizadas como carretilla o jardinería, intentando compensar ese desequilibrio con las formaciones de cosido industrial.

Para evitar la menor participación de las mujeres en estos cursos, se trata de avisar por igual tanto a unas como a otros. Para difundirlas, se hace uso de WhatsApp, de los carteles en las naves, y de comunicaciones directas. El interés de las propias personas y las posibilidades de compaginar el horario de trabajo con las horas de formación son claves para decidir qué personas acceden o no.

Se realizan formaciones tanto de carácter voluntario como obligatorio y no en todos los casos la asistencia es abierta. En general, dichas formaciones se realizan en el lugar de trabajo, sin embargo, muchas veces se realizan fuera del horario laboral. Solo de forma ocasional se hacen formaciones on-line, fuera del lugar de trabajo y en jornada laboral.

Cuando se realizan formaciones fuera del horario laboral, sobre todo son cursos de especialización técnica para el equipo técnico de la entidad; y de desarrollo de la carrera, para personas desempleadas o trabajadoras que quieren desarrollar sus competencias. En estos casos, se intenta compensar con más horas de descanso las horas extra invertidas en los cursos.

Se conceden ayudas para la formación externa a través de las bonificaciones Fundae (para la empresa) y de la flexibilización de los horarios. Además, se ofrece la posibilidad de realizar formaciones que no estén directamente relacionadas con el puesto de trabajo que son abiertas para toda la planilla.

En relación a la igualdad de género, se han impartido formaciones a responsables de sección y al equipo técnico de la entidad sobre lenguaje no sexista y prevención de violencias de género. No se han realizado formaciones específicas para mujeres.

Promoción:

Los procesos de promoción se inician cuando se da la necesidad de cubrir un puesto de responsabilidad, bien porque se crea una nueva sección, o bien porque quien lo hacía anteriormente se ha dado de baja. Se tienen en cuenta tanto las capacidades de las personas en el desarrollo del puesto ofertado, como su formación.

No existe una metodología estándar para evaluar al personal en estos casos. Serán Dirección General, Responsable de Producción, Responsable de Recursos Humanos y el área de Psicología del CEE quienes intervengan, en este caso, en los procesos de decisión.

Para informar a las personas trabajadoras de la vacante, se hace uso de carteles de información en los paneles existentes en ambas naves. Y se crean planes de formación para llevar a cabo dichas promociones dirigidos a quienes tengan interés por el puesto.

No se observan dificultades para la promoción de las mujeres de manera específica. Tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres parece ser costoso salir de sus puestos habituales y adquirir otras responsabilidades. Sin embargo, se contempla que las responsabilidades familiares son un obstáculo para la promoción de las mujeres.

Hasta el momento, no se han puesto en marcha acciones para incentivar la promoción interna de las mujeres que forman parte de Amimet.

Política salarial:

Para definir los salarios se tiene en cuenta el convenio, la formación y la experiencia de las personas. Todo el personal operario cuenta con el mismo salario, el SMI. Los tipos de incentivos que existen tienen que ver: con el kilometraje, con la antigüedad, con los complementos por ser responsable de sección o con los de nocturnidad y turnicidad. Estos incentivos se determinan en función del puesto y las responsabilidades del mismo.

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

Amimet cuenta con los siguientes mecanismos de conciliación: campamentos de verano para hijas/os, jornadas reducidas, flexibilidad horaria, jornadas coincidentes con horario escolar y teletrabajo. Estas medidas son utilizadas tanto por mujeres como por hombres, aunque son más las mujeres las que se hacen cargo de las responsabilidades familiares y, por tanto, se acogen más a dichas fórmulas. Como medida para igualar esta situación, desde Amimet se realizó una campaña de sensibilización en corresponsabilidad.

Y, se indica que, en ningún caso, la solicitud de una reducción de jornada laboral puede afectar a la situación profesional de la persona que la solicita dentro de la empresa.

Comunicación:

Los canales de comunicación interna más utilizados en Amimet son: las reuniones, el correo electrónico, los mensajes colocados en el tablón de anuncios y los cuestionarios para la obtención de información específica.

Se han realizado campañas de comunicación y de sensibilización, por ejemplo: para la elaboración del Plan de Igualdad de forma participativa; para establecer el Plan Estratégico de la Asociación; para generar herramientas de prevención de la violencia de género...

Para que la imagen de Amimet, tanto interna como externa, transmita los valores de igualdad de la entidad, se hace una difusión en redes de los procesos de trabajo para promover la igualdad, se hace uso del lenguaje no sexista en documentación interna y pública, se fomenta la incorporación y derivación de mujeres en situación de vulnerabilidad que se encuentran en otros recursos.

Para la comunicación específica con la plantilla, Amimet cuenta con una App propia, con grupos de WhatsApp con responsables de sección, con un teléfono de atención. Además, con la posibilidad de tener comunicaciones directas con responsables, con reuniones y correos electrónicos. Dichas estrategias son utilizadas a menudo, ya que se intenta transmitir el valor de la escucha y la atención a las necesidades.

Ayudas, bonificaciones y política social:

Los incentivos, ayudas y bonificaciones para la contratación de mujeres, son conocidos en la entidad. En el año 2019, una mujer fue contratada mediante la bonificación para la contratación a personas menores de 30; y 3 mujeres mediante la bonificación para la contratación de personas mayores de 45 y paradas de larga duración. En 2020, 2 mujeres fueron contratadas con esta última.

Amimet, cuenta con programas de inserción específicos:

- Para personas con discapacidad: con servicio de orientación laboral, acompañamientos, capacitación y formación para el empleo.
- Para jóvenes: se hace uso de la convocatoria de contratación a menores de 30 años y se realizan convenios de prácticas con universidades y centros formativos que lo soliciten.
- Para mujeres víctimas de violencia de género: con la colaboración de Servicios Sociales de Base de Tudela, desde donde se derivan a mujeres en esa situación.

Hasta el momento, no se han realizado acciones concretas para fomentar la igualdad de oportunidades en colectivos con dificultad, sin embargo, en los procesos de selección, se valora igualmente a todas las personas, sin distinción de ningún tipo.

Representatividad:

En las áreas de oficinas (tanto en la Asociación como en el CEE), de papelería industrial y de cosido industrial, es mayor la presencia de mujeres que de hombres. Sin embargo, en áreas de logística, jardinería y la sección de Jata sucede al revés, hay mayor presencia de hombres que de mujeres.

Esto, puede tener como origen las propias características de los trabajos y la adaptación de las personas a las características de los puestos.

Prevención de acoso sexual y por razón de sexo:

Amimet cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. En el último año se ha realizado un estudio para detectar posibles situaciones de violencia de género y prevenirlas.

Además, se ha realizado un estudio de clima laboral para evitar situaciones de conflicto y se está trabajando la igualdad y la comunicación de manera transversal.

Cuando surge una situación de acoso sexual o por razón de sexo, la persona que lo sufre ha de comunicarlo a la persona responsable de la Unidad de Apoyo o quien sea Responsable de Sección. Una vez realizada la denuncia, se procede a reunirse con esa persona para recabar toda la información posible y convocar al equipo técnico (Dirección General, Psicología de CEE, Producción y Calidad) para valorar la situación. Como consecuencia, se sanciona a la persona que ha realizado el acoso: bien con una sanción grave o bien con un apercibimiento.

Riesgos laborales y salud laboral:

No se ha realizado ningún estudio específico para detectar necesidades relativas a los riesgos laborales. Se cuenta con un servicio de prevención externo que realiza evaluaciones y presta asesoramiento.

Se detectan diferentes necesidades entre mujeres y hombres y en las evaluaciones de puestos se contemplan las circunstancias específicas de mujeres embarazadas y lactantes. No obstante, no hay implantadas medidas de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres, son medidas que tienen como base el puesto, no quien lo desempeña.

Mujeres en situación de riesgo de exclusión:

Desde Amimet, se trabaja el empoderamiento de mujeres y la sensibilización de la plantilla para eliminar las situaciones de desigualdad existentes. Además, se trata de incorporar a igual número de mujeres que de hombres tanto en las formaciones como en el empleo.

Se ha previsto un plan de acción específico para mujeres en situación de exclusión. Este, propone el traslado de personal técnico en orientación laboral a los diferentes municipios de la comarca para llegar a más mujeres, ya que muchas pueden tener dificultades para trasladarse a Tudela.

Además, un proyecto que está presente, pero que requiere de financiación, es la puesta en marcha de un servicio de transporte desde los pueblos hasta Amimet para continuar con el trabajo de promoción de la empleabilidad de las mujeres.

Convenio colectivo:

Existen medidas específicas en el área de igualdad: regulación de permisos de maternidad y el acoso sexual o por razón de sexo. Sin embargo, en la actualidad, se está negociando el convenio para adaptarlo e incluir de manera explícita la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

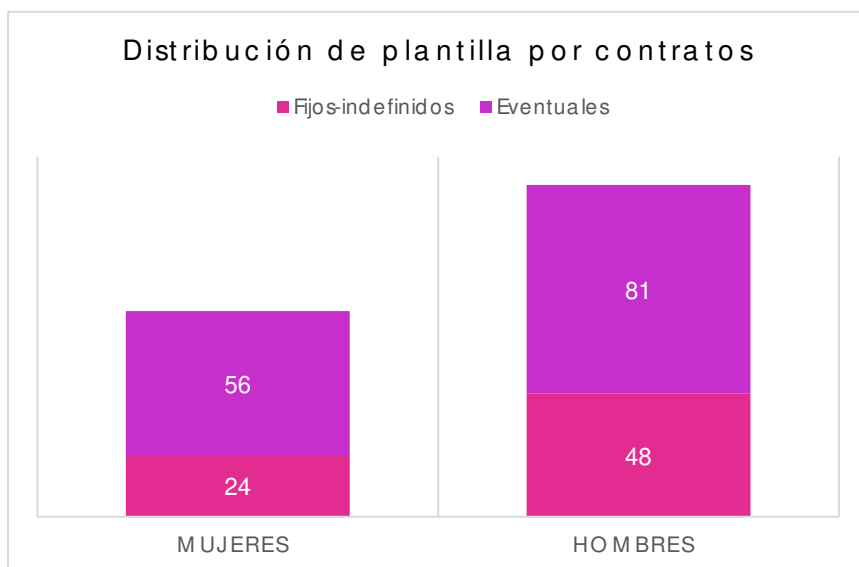
En cuestionario cuantitativo dirigido a representantes de la entidad:

En el presente análisis, se contemplan los datos del año 2020, de todas las personas que han pasado por la entidad, sean o no en la actualidad. En este periodo, Amimet ha contado con un total de 209 personas trabajadoras: 80 mujeres (el 38%) y 129 hombres (62%).

Dos personas trabajadoras son las encargadas de la representación sindical de la plantilla, los dos son hombres, uno perteneciente a ELA y el otro a UGT.

En relación a los modelos de contratación, cabe destacar que 72 personas tienen un contrato fijo o indefinido (el 35% del total de la plantilla): 24 mujeres y 48 hombres. En términos porcentuales, el 33% de las mujeres cuentan con este tipo de contrato; frente al 67% de los hombres.

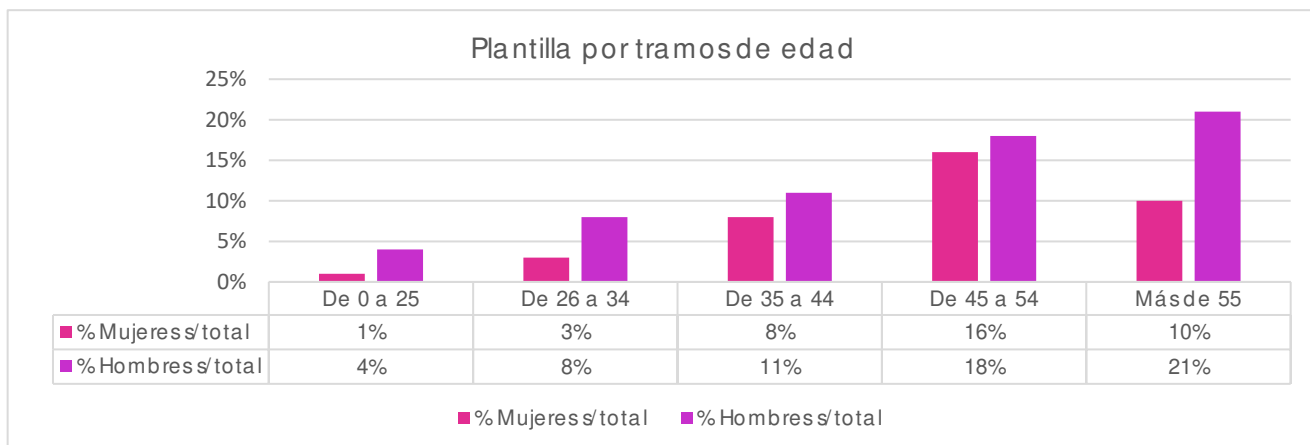
El resto de plantilla, el 65%, cuenta con un contrato eventual. En términos absolutos, 137 personas: 56 mujeres y 81 hombres; por lo tanto, el 41% de las mujeres y el 59% de los hombres tienen este tipo de contrato temporal.



Como se aprecia en la gráfica, del total de la plantilla, el 11% son mujeres con contrato fijo, frente al 23% de hombres; el 39% corresponde a hombres con contrato eventual, frente al 27% de las mujeres.

Es relevante señalar que se identifica una diferencia de género en los tipos de contratos y, por ello, es necesario analizar variables como la edad y la antigüedad para identificar si tiene que ver con las diversas modalidades de contratación.

En la siguiente gráfica, se muestra el total de la plantilla distribuida por tramos de edad:

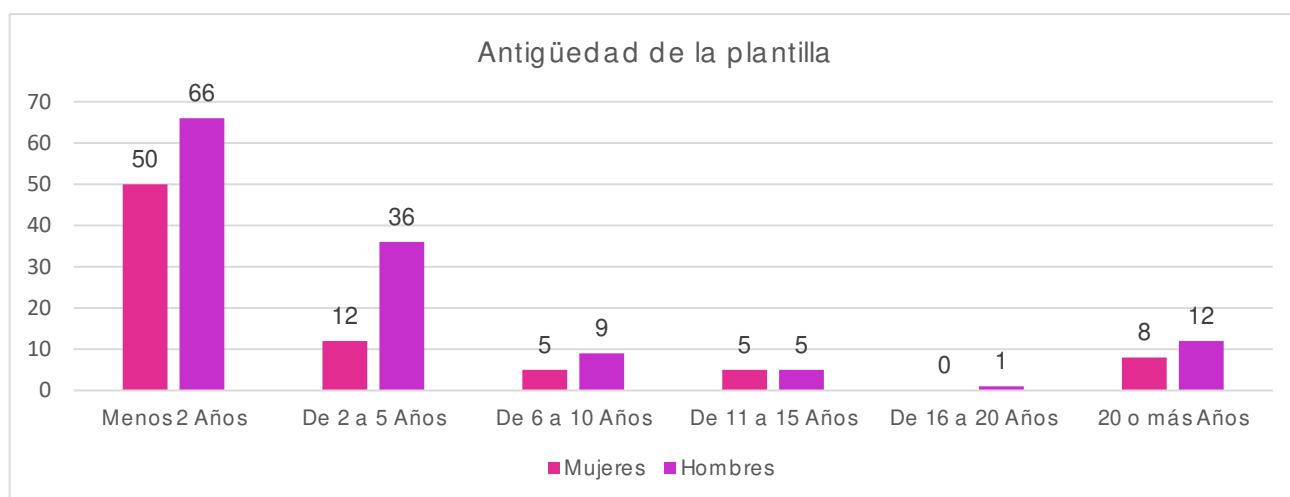


Como se puede apreciar en ella, el mayor porcentaje de personas trabajadoras se encuentra en el tramo de 45 a 54 años, un 34% del total; seguido por el tramo de mayores de 55 con un 31%; y por el de 35 a 44 años con un 19%. En el tramo que contempla edades hasta los 34 años, el porcentaje es del 16%.

La diferencia porcentual entre mujeres y hombres respecto a las franjas de 11 puntos en mayores de 55 años, siendo esta franja en la que más diferencia hay en cuanto a presencia de hombres y de mujeres. Le sigue el tramo de edad hasta los 34 años, con 8 puntos de diferencia. En las franjas de 35 a 44 y de 45 a 54, se observa una diferencia porcentual de 3 y 2 puntos respectivamente.

Sería interesante analizar, en este sentido, cuáles son las causas de la menor presencia de mujeres mayores de 55 años y de menores de 34 en la entidad para poder poner remedio a esta diferencia. Las dificultades de las mujeres con discapacidad para acceder al empleo, la falta de formación o de transporte, las responsabilidades familiares o la posible sobreprotección de la familia, así como las especificidades de las discapacidades pueden ser origen de ello, por lo tanto, analizarlas puede ser la vía para poder ponerles remedio.

En la siguiente gráfica se muestra la antigüedad de la plantilla. Un elemento importante a la hora de analizar la durabilidad de las contrataciones a mujeres y a hombres.



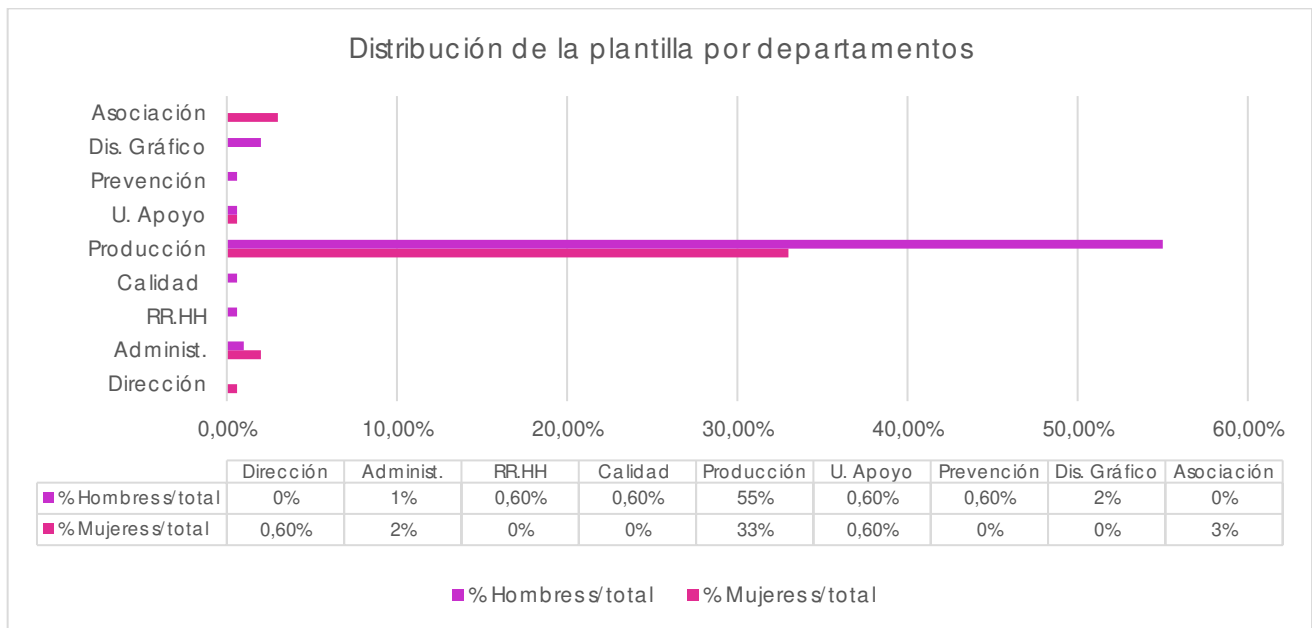
En dicha gráfica, se puede observar que la mayor diferencia aparece en el tramo de personas que llevan en la entidad entre 2 y 5 años, seguido por el tramo que lleva menos de 2 años. En general, Amimet cuenta con una plantilla joven en antigüedad: un 56% del total lleva menos de 2 años; y un 23% entre 2 y 5 años.

Del total de mujeres, un 63% lleva menos de 2 años en la entidad; frente a un 51% del total de hombres. Por el contrario, en el tramo de 2 a 5 años de antigüedad, el número de mujeres representa en 15% del total de su grupo; y el número de hombres, un 28% del total de su grupo.

Entre los 6 y los 20 años de antigüedad se encuentra un 10,5% del total de plantilla: el 6,5% de hombres y el 4% de mujeres. Con más de 20 años se calculan 20 personas, un 10% del total de personas trabajadoras. Este porcentaje, es representado por un 10% del total de mujeres y un 9% del total de hombres.

Igual que en el caso anterior, sería de gran interés analizar cuáles son las causas de que, en rasgos generales, las mujeres acumulen menor antigüedad en la entidad: si tiene que ver con la contratación puntual que en un momento dado ha surgido por una necesidad en la producción; con la concesión de ayudas o subvenciones temporales para la contratación de mujeres... Y, de este modo, poder trabajar en las consecuencias que tiene eso para la empleabilidad de las mujeres o el mantenimiento y desarrollo de su carrera profesional, y ponerle remedio desde la entidad.

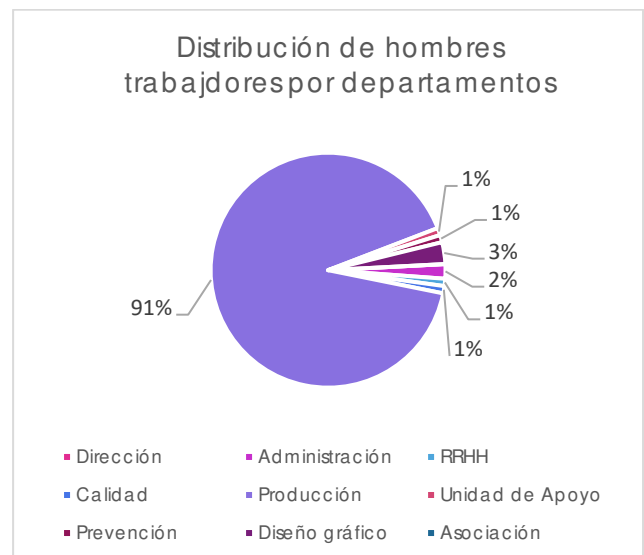
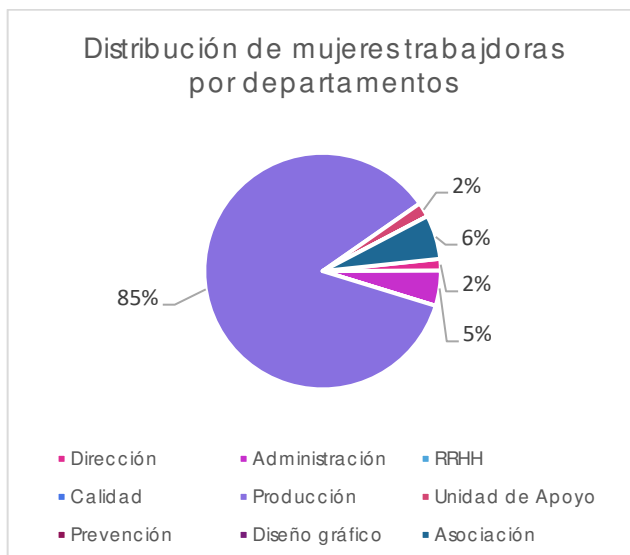
A continuación, analizamos la distribución de la plantilla en función de los departamentos en los que se divide Amimet:



Como se puede apreciar, hay sectores como el de Recursos Humanos, Calidad, Prevención o Diseño Gráfico, que se encuentran ocupados por hombres en su totalidad. Dirección es gestionada por una mujer y el área Asociativa también es gestionado al 100% por mujeres. El resto de áreas, como Administración, Producción y Unidad de Apoyo, se encuentran divididos. En Administración, de 5 personas, el 60% son mujeres y el 40% hombres; en Unidad de Apoyo, de 2 personas, el 50% corresponde a un hombre y el otro 50% a una mujer; en el caso de Producción, el 62% de las personas que se ocupan de esta área son hombres y el 38% mujeres.

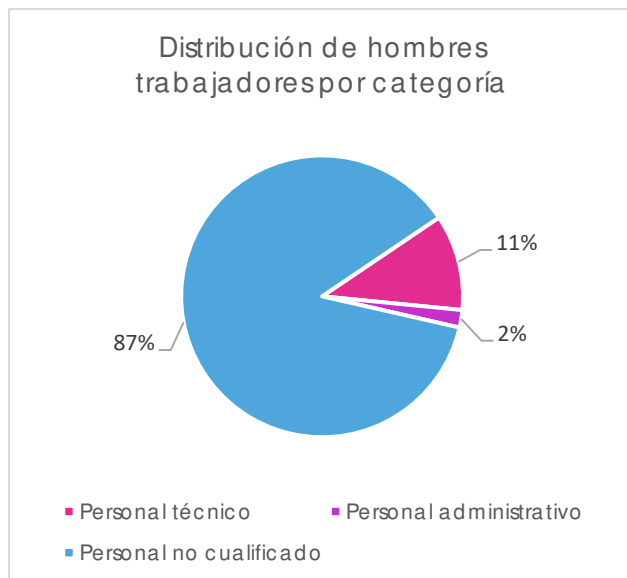
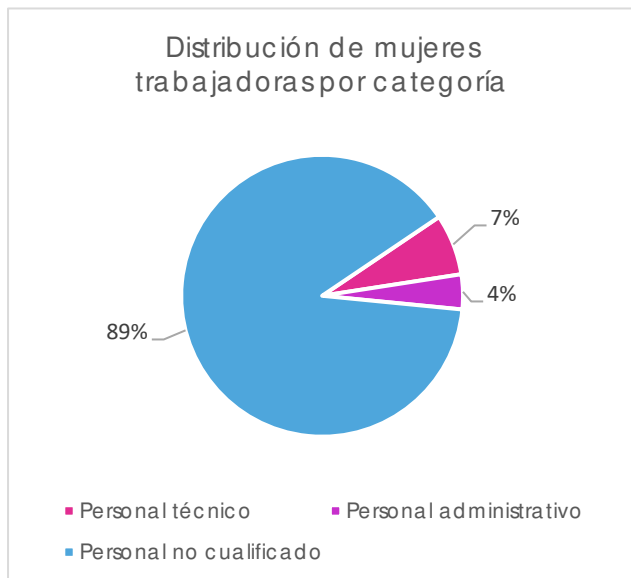
Así pues, la gestión de la asociación es un departamento feminizado, frente al Centro Especial de Empleo, mayoritariamente gestionado por hombres, en especial, puestos relacionados con la gestión de calidad, prevención y producción. Se muestra como, de forma directa, los estereotipos de género aparecen en este ámbito de análisis: en rasgos generales, mujeres encargadas de trabajos dirigidos al cuidado y la atención de personas y su bienestar; hombres encargados del trabajo productivo. En este sentido, sería interesante poder realizar un trabajo interno de equiparación de la presencia de mujeres en puestos masculinizados con el fin de transgredir los mandatos de género y colaborar con la igualdad real entre mujeres y hombres.

Para analizar de forma más exhaustiva la distribución de puestos en base al sexo de las personas, se presentan las siguientes gráficas:



Como podemos ver en las gráficas, tanto en hombres como en mujeres, la mayoría son puestos de personal operario de producción, siendo, en el caso de las mujeres un 85% del total de su grupo; y en el caso de los hombres un 91%. En el caso de las mujeres, el 15% restante se distribuye entre Dirección, Personal Administrativo, Unidad de Apoyo y Asociación. Y, por su parte, en el caso de los hombres, el 9% restante se distribuye entre: Administración, Recursos Humanos, Calidad, Prevención, Unidad de Apoyo y Diseño Gráfico.

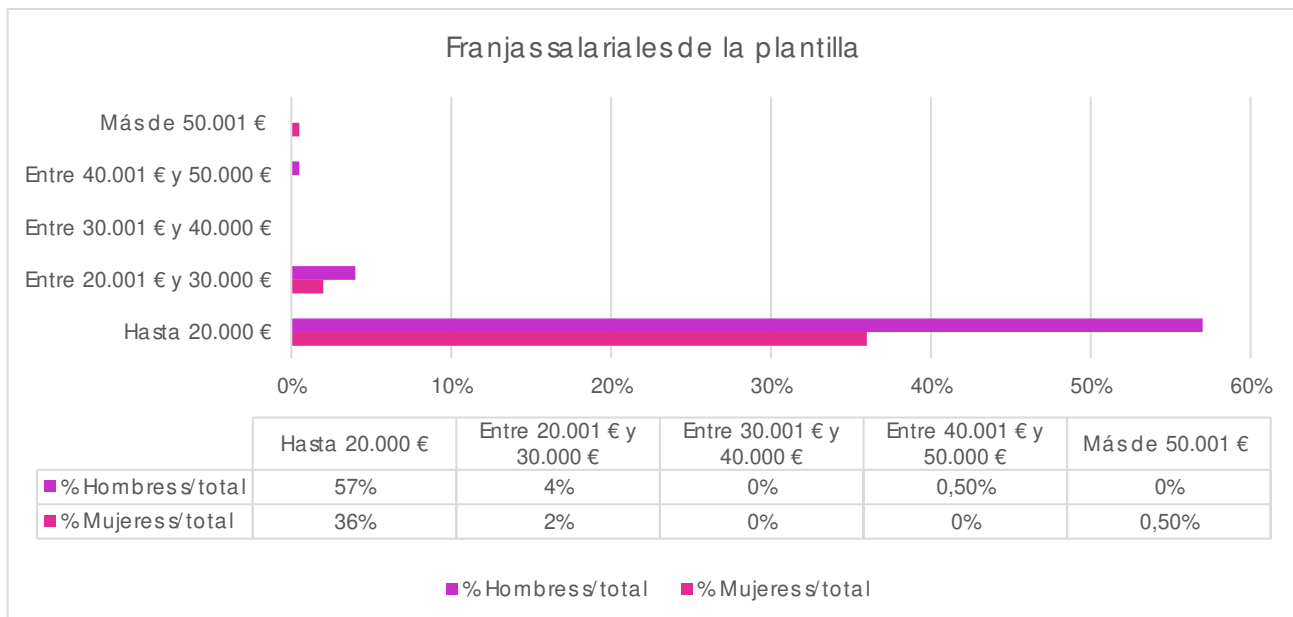
Además, en base a la preparación formativa para el desempeño del trabajo, se presentan las siguientes gráficas, en las que se puede observar, la distribución de la plantilla en categorías genéricas basadas en la formación técnica.



Del total de mujeres y del total de hombres, un 89% y un 87%, respectivamente, son personal no cualificado. De ellas, el 7% forma parte del personal técnico, cuatro puntos porcentuales por debajo del 11% que representan ellos en esta categoría. Y, por el contrario, en relación al personal administrativo, del total de las mujeres un 4% ocupa este rango frente a un 2% de los hombres.

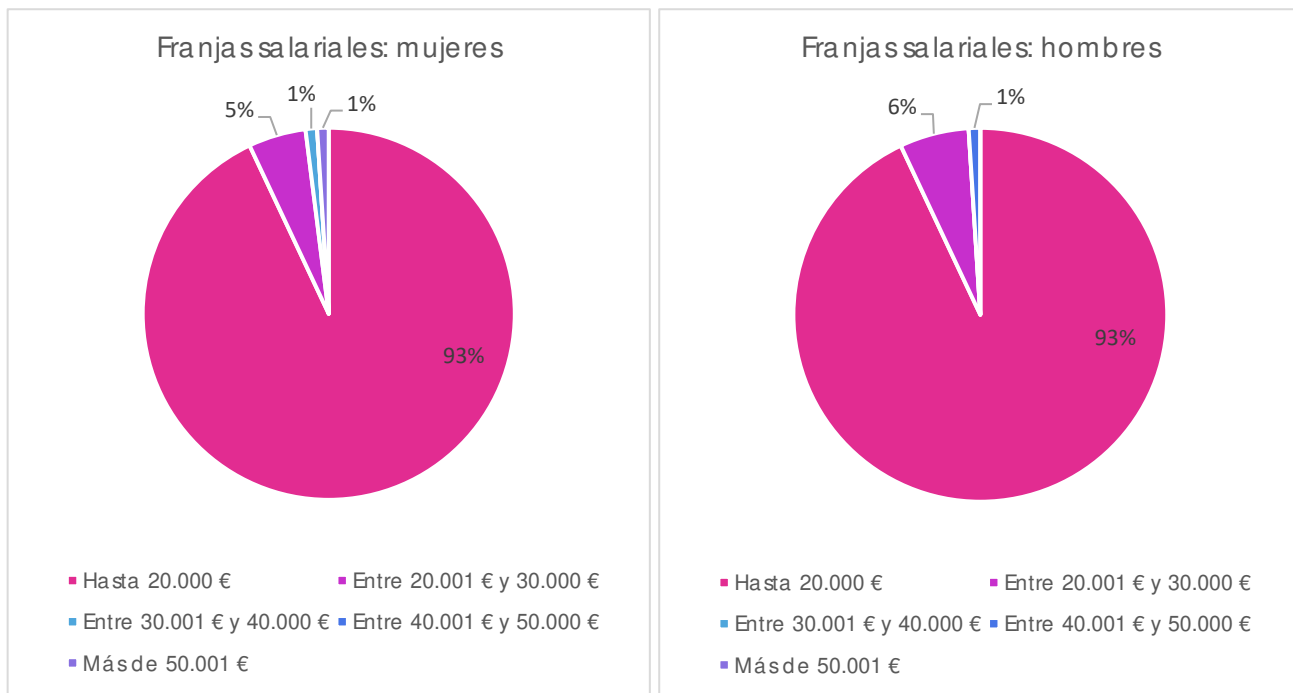
Análisis retributivo:

En el siguiente apartado, se pretende hacer un análisis de los salarios y las brechas que pueden generarse en este ámbito. En la primera gráfica, se muestran la distribución de la plantilla por franjas salariales en base a su salario bruto anual.



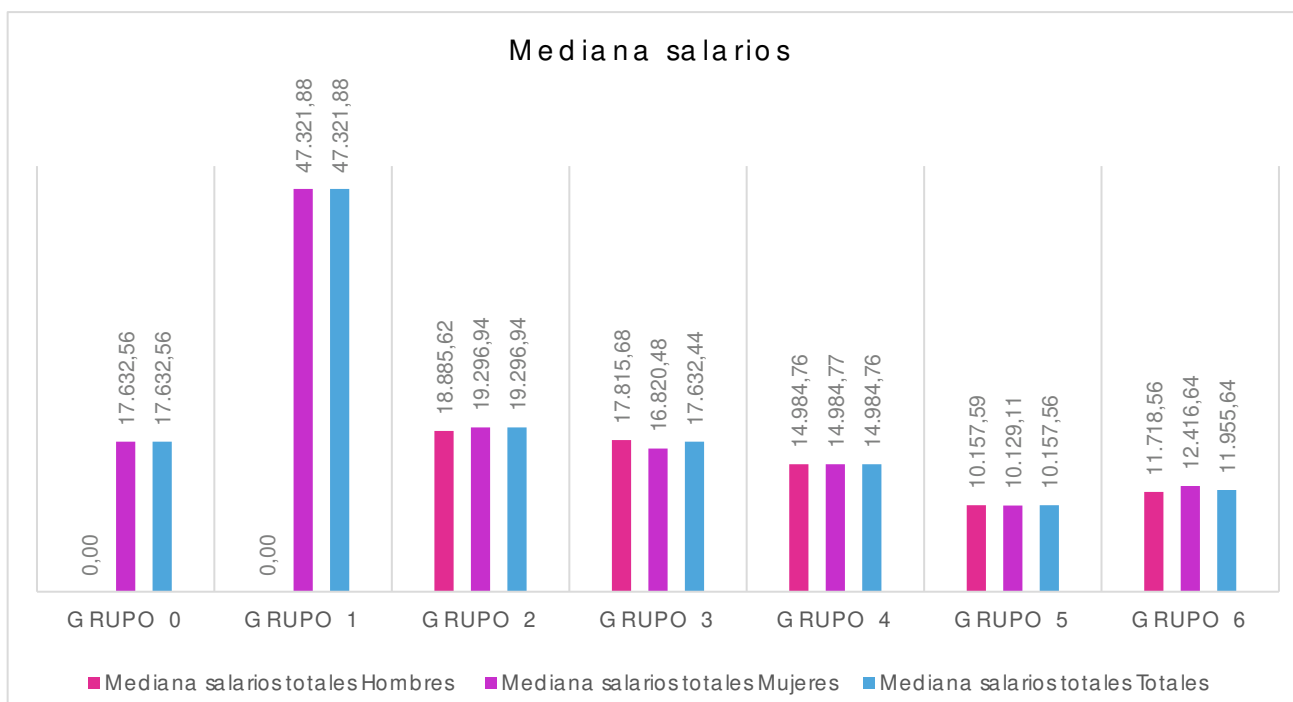
Como se puede observar, las franjas más altas: de 40.001 a 50.000€ y de 50.001€ en adelante, son ocupadas por un hombre y una mujer respectivamente. En general, la mayoría de personas pertenecientes a la entidad tiene una remuneración de hasta 20.000, representando un 93% del total. Y un 6% cobra entre 20.001 y 30.000€.

Si analizamos estos datos teniendo en cuenta los grupos específicos de mujeres y hombres, podemos ver cómo, tanto en el caso de una como en el de otros, el 93% de cada grupo tiene un salario hasta 20.000€ anuales.



En el caso de las mujeres, un 5% tiene un salario de entre 20.001 a 30.000€; un 1% de entre 30.001 a 40.000€; y un 1% de más de 50.001€. Por su parte, en el caso de los hombres, un 6% tiene un salario de 20.001 a 30.000€; y un 1% de entre 40.001 a 50.000€.

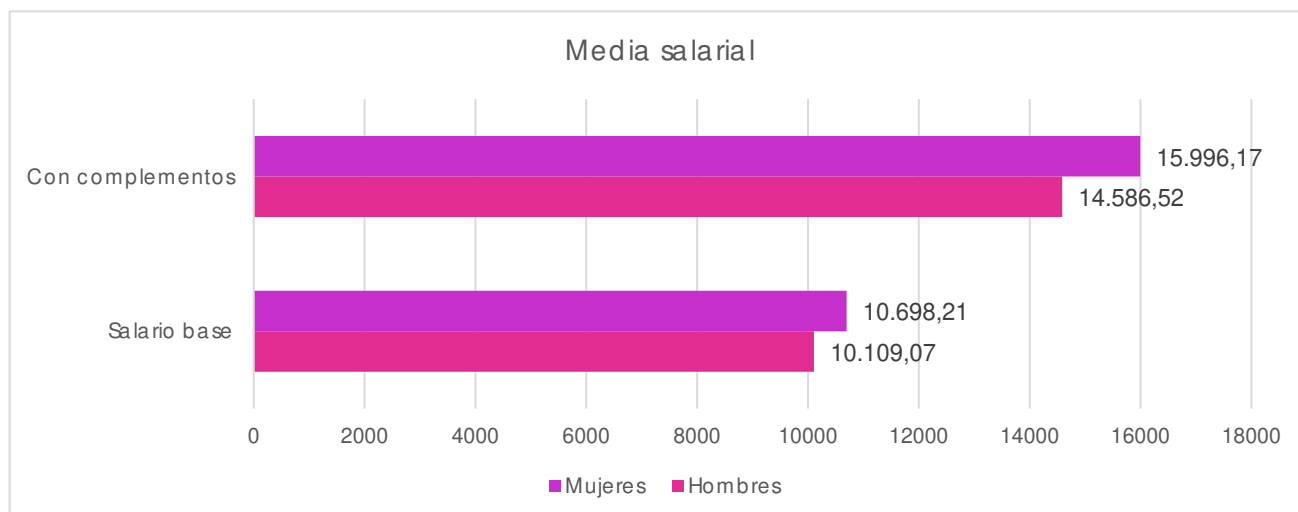
Para tener una información más detallada, en la siguiente grafica se presentan las medianas salariales en base a los grupos profesionales que establece la propia entidad:



En los grupos 0 y 1, las medianas totales son iguales que las medianas de salarios de las mujeres, no hay representación de hombres en dichos grupos. En cuanto a los grupos 2, 4 y 6 las medianas salariales de los hombres son inferiores a las medianas salariales de las mujeres, con una diferencia de 411,32€; 0,01€; y 698,08€ respectivamente.

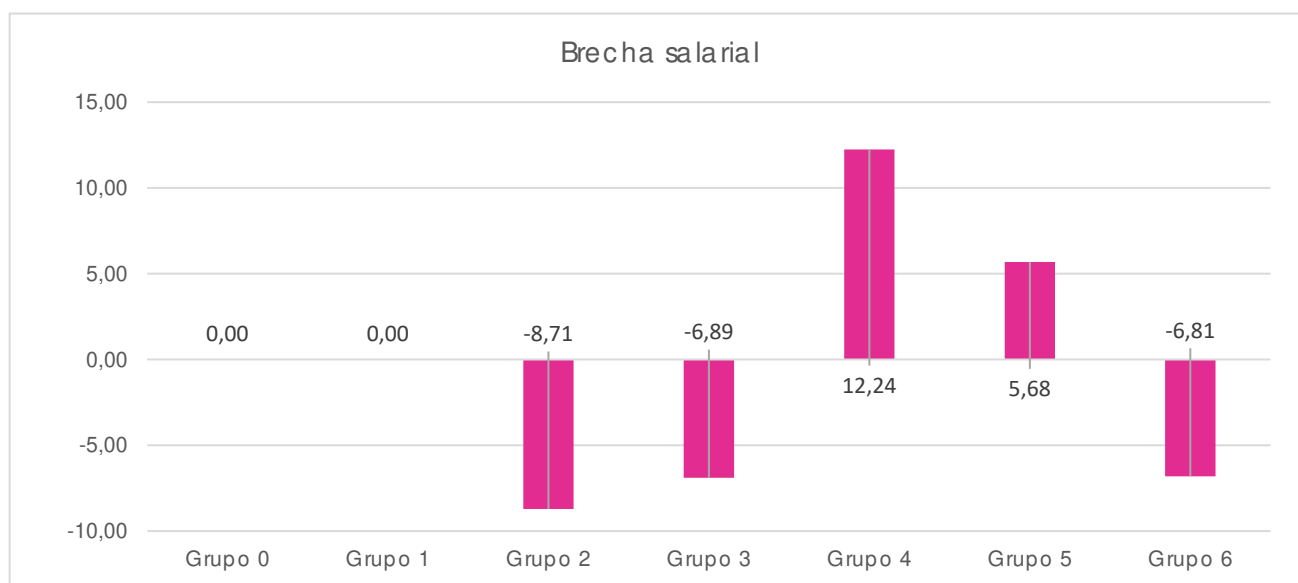
En el resto de grupos sucede lo contrario: las medianas salariales de mujeres son inferiores a las de los hombres. Por ejemplo, en el grupo 3 hay una diferencia de 950,20€ entre mujeres y hombres; y en el grupo 5, la diferencia es de 28,48€.

Por su parte, las medias salariales, como se observa en la siguiente gráfica, son superiores en mujeres que en hombres, tanto respecto al salario base como al salario con complementos. En el primer caso, hay una diferencia de 589,40€; y en el segundo, de 1.409,65€.



Sería interesante, poder analizar con mayor profundidad de donde proviene esa diferencia salarial reflejada en las medianas y las medias con el fin de poder identificar las claves que la generan: sin tienen que ver con los tipos de contratos, con los complementos, con la contabilización de los salarios más altos en el cómputo general de las personas trabajadoras...

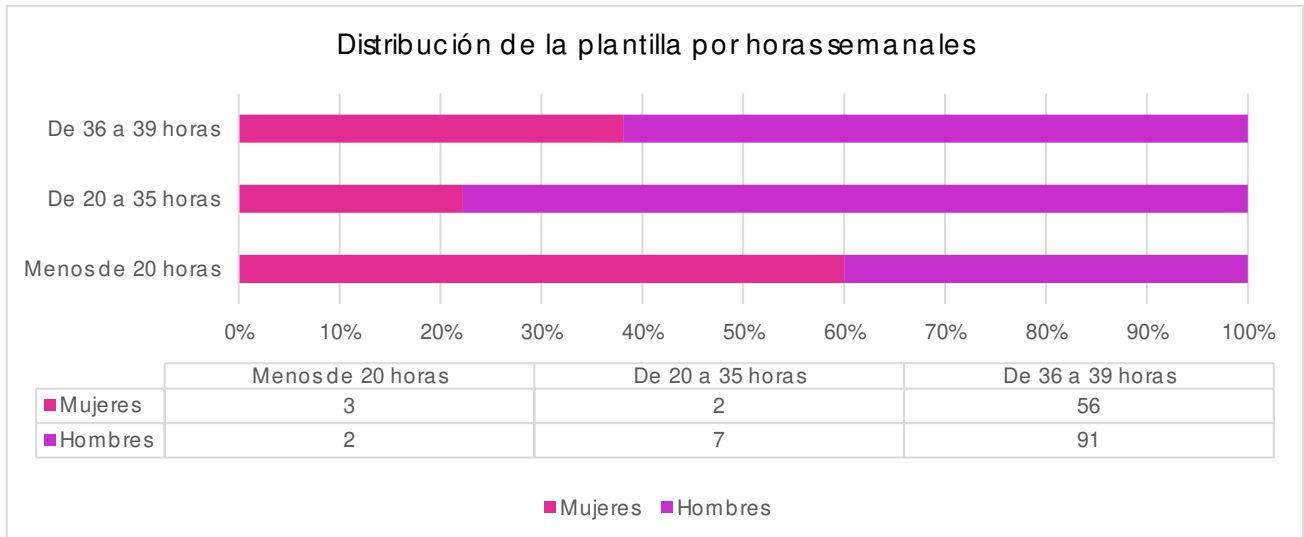
No obstante, como se refleja en la siguiente gráfica, la brecha de género es negativa en tres de los grupos profesionales: el 2, el 3 y el 6. No hay brecha en los grupos 0 y 1; sin embargo, en los grupos 4 y 5 hay una brecha de 12,24 puntos y de 5,68 puntos respectivamente.



Igual que en el caso anterior, sería de gran relevancia analizar de donde surge esa brecha para poder reducirla de manera progresiva.

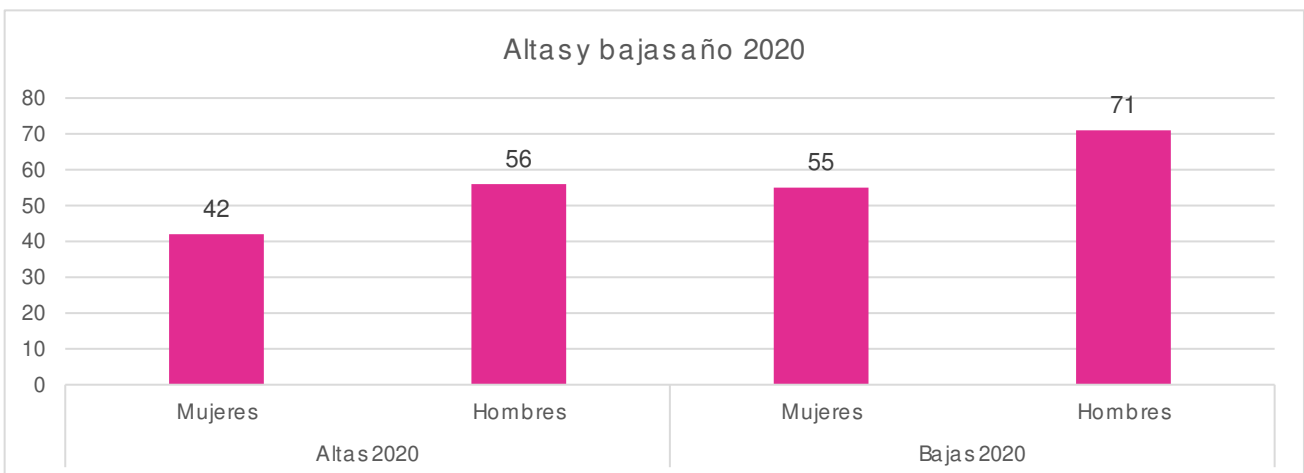
En datos totales, la brecha de género de la entidad es de -4,49. Por lo tanto, según los datos ofrecidos por la propia entidad, las mujeres tienen, en rasgos generales un mejor salario que los hombres. No obstante, con el fin de poder mostrar toda la información expuesta en este análisis, se presentan las tablas de datos completas facilitadas por la entidad en un documento anexo en formato Excel.

Para poder ahondar un poco más en el estado del trabajo de Amimet, se analiza, a continuación, la distribución de la plantilla en función de las horas semanales de su jornada.



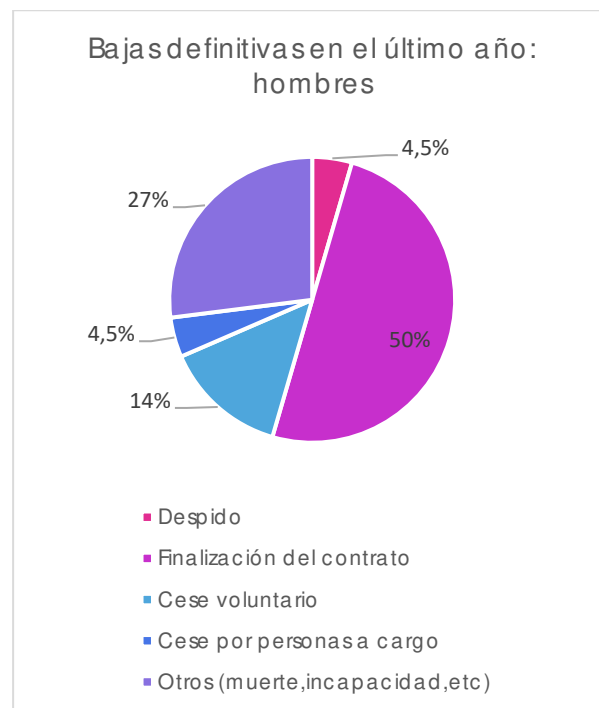
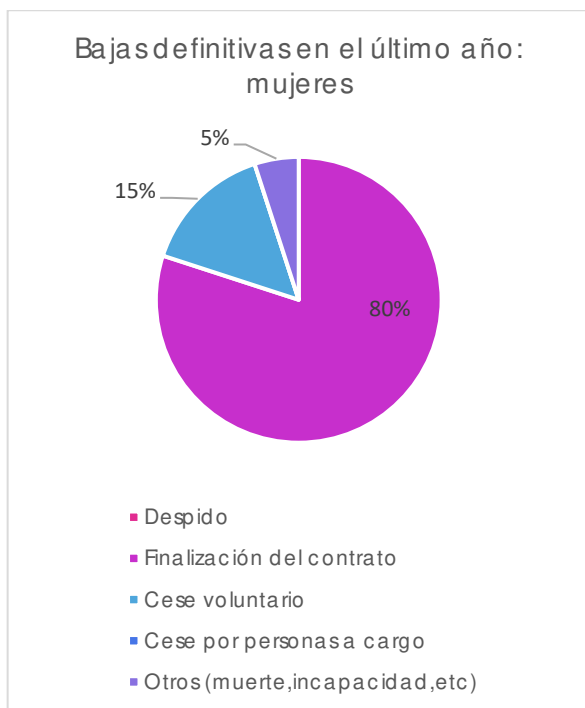
Como podemos observar, no hay una desigualdad muy marcada. Si bien es cierto que son más hombres los que tienen más horas de trabajo por contrato en número absoluto, a nivel porcentual tanto el 91% de mujeres, como el 91% de hombres tienen un contrato de entre 36 y 29 horas de trabajo semanales.

En cuanto a las nuevas incorporaciones y las bajas del último año, se recoge la información incluida en la siguiente gráfica:



En ella, se puede apreciar que, en el 2020, el número de incorporaciones es mayor en hombres que en mujeres; de igual modo que el número de bajas. Si bien es cierto que somos conscientes de que el acceso al mercado laboral de las mujeres con discapacidad es más complejo que el de los hombres, se ve necesario comenzar a trabajar en ello para erradicar esta diferencia de partida.

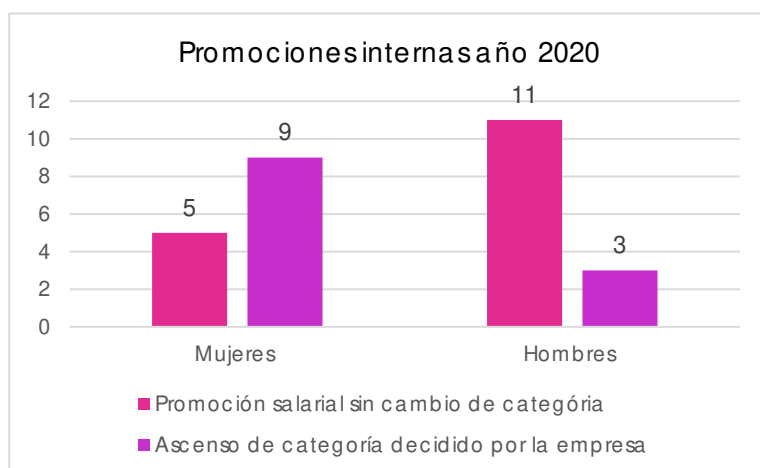
En este sentido, se hace importante analizar, además, cuáles son los principales motivos de las bajas definitivas del año 2020 haciendo una diferenciación entre las mujeres y los hombres que han formado parte de Amimet. De este modo, poder tener en cuenta las dificultades de unas y otros para mantener el puesto de trabajo en la entidad y poder trabajar sobre ello.



Como muestran los datos, el número más significativo representa las bajas por finalización del contrato. Es donde hay una mayor desigualdad entre hombres y mujeres, siendo el 80% de ellas las que terminan su actividad en Amimet por ese motivo y el 50% de ellos, con 30 puntos porcentuales de diferencia. Seguido por la baja por cese voluntario del contrato a la que se han acogido el 15% de las mujeres y el 14% de los hombres que han terminado su trabajo en la entidad.

La diferencia también se hace visible en las bajas por motivos como muerte, incapacidad... en la que son ellos los que representan el mayor porcentaje: siendo el 27% de hombres frente al 5% de mujeres. En este caso, sería interesante analizar los motivos específicos de las bajas para poder hacer una lectura más profunda. Y, por su parte, un 4,5% de los hombres fueron despedido y otro 4,5% cesó su contrato por el cuidado de alguna persona a su cargo.

En cuanto a los procesos de promoción interna, es importante destacar dos tipos de promoción realizadas el año pasado en Amimet: subida salarial y de ascenso de puesto.

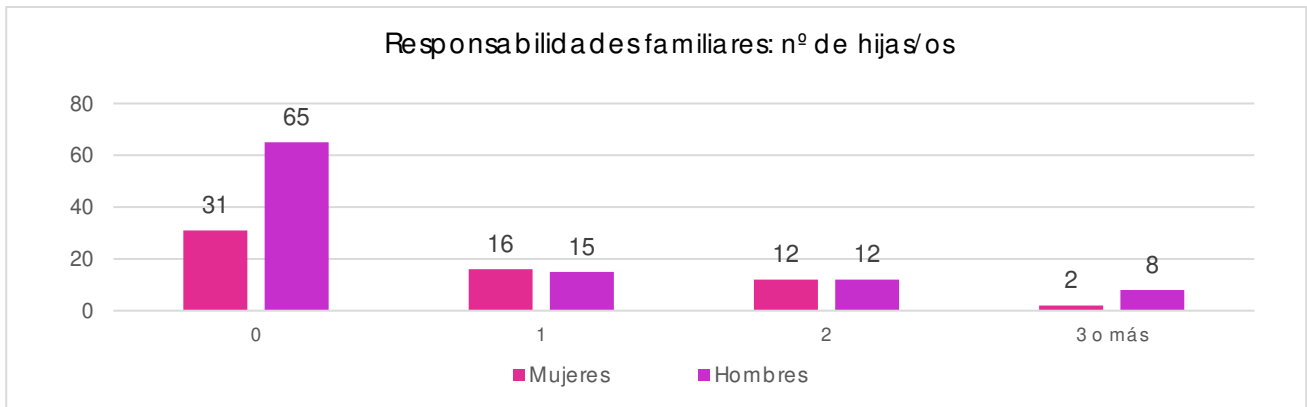


En la primera, aumentar el salario sin que haya un cambio de categoría profesional, hay mayor representación de hombres que de mujeres. Sin embargo, en la segunda, ascender de categoría profesional y, por lo tanto, adquirir mayores responsabilidades, hay mayor número de mujeres que de hombres.

Sería interesante analizar cuáles han sido los motivos de la subida salarial y si están vinculados a incentivos por algún tipo de cambio en el puesto de trabajo que ya ocupaba.

Además, sería importante tener en cuenta el grado de motivación de la plantilla a la hora de ascender y adquirir mayor responsabilidad en la entidad. De este modo, poder adaptar los procesos de promoción a las circunstancias de las personas y apoyar los procesos motivacionales que sean necesarios para incentivar los deseos de crecer profesionalmente en la entidad.

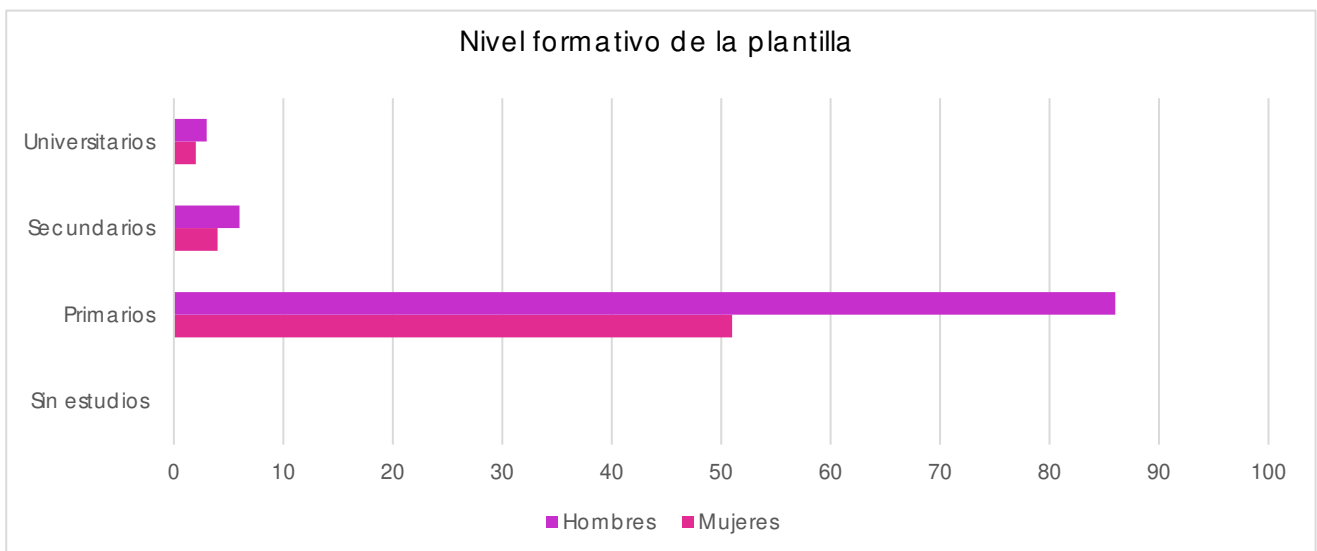
En muchas ocasiones, las responsabilidades familiares son un obstáculo que limita el desarrollo profesional de las mujeres, por ello en la siguiente gráfica se presentan datos sobre el número de hijas/os que tienen las mujeres y los hombres en Amimet.



Como se puede apreciar, hay un mayor número de hombres sin cargas familiares dentro de la entidad: un 65% de ellos frente a un 50% de ellas.

En cuanto a las personas que tienen 1 y 2 hijos o hijas, los datos de mujeres y hombres son muy equilibrados. Hecho que cambia al contemplar 3 o más hijas/os. En este caso, el 8% de los hombres cumplen este rasgo frente al 3% de las mujeres.

Y, finalmente, en la siguiente gráfica hacemos referencia a la formación con la que cuentan las personas trabajadoras de Amimet, que mayoritariamente se corresponde con estudios primarios y siendo más hombres que mujeres los que han accedido y terminado estudios secundarios y universitarios.



Este hecho, nos permite hacer referencia a uno de los obstáculos que las mujeres con discapacidad tienen a la hora de acceder y desarrollarse en el mercado laboral: la falta de formación.

Es por ello que, considerar la planificación de formaciones de capacitación laboral dirigidas específicamente a mujeres puede ser una de las alternativas para fomentar su empleabilidad tanto dentro de Amimet como en otros espacios.

En cuestionarios dirigidos a representantes sindicales de la plantilla:

La relación de la representación sindical de la plantilla con la empresa es definida como “fría”, por falta de comunicación y por dificultades para argumentar. Consideran que tienen “poca” influencia,

Actualmente, se está negociando el nuevo convenio y, por lo tanto, las medidas específicas de igualdad entre mujeres y hombres están todavía en proceso de incorporación.

De las dos personas representantes sindicales que forman parte de la entidad, una no era conocedora del Plan de Igualdad y la otra sí, lo conoció a través de un correo electrónico que le enviaron de una inspección de salud laboral.

Las carencias que ven en relación con la igualdad de la empresa son: las comunicaciones de los planes y protocolos, la información, la formación y la motivación. Y consideran que las principales dificultades para negociar medidas que fomenten la igualdad son: por un lado, el machismo estructural y, por otro, la falta de comunicación.

Respecto a la formación, ambas consideran que no se han realizado formaciones específicas de igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, una considera que sí ha recibido formación en negociación colectiva con perspectiva de género (trato igualitario e igualdad en la compensación) y la otra no.

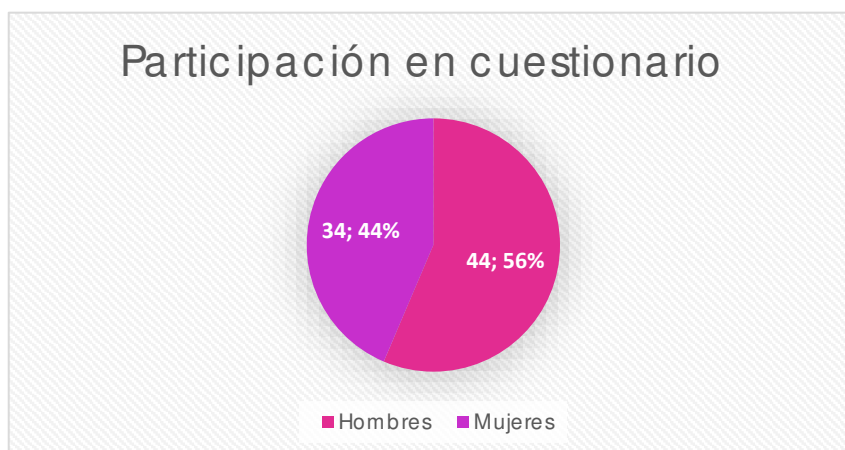
En relación con la comunicación, explican que los canales más utilizados para informar a la plantilla de los procesos internos es el tablón de anuncios o las comunicaciones personales. Y que las vías que puede utilizar la plantilla para transmitir sus opiniones son: un buzón de sugerencias, conversaciones directas o a través de responsables de área.

Los temas que más preocupan a la plantilla son: los salarios, la continuidad en la empresa y las vacaciones. Consideran que la igualdad interesa al personal operario y que, además es positivo ese interés para alcanzar la igualdad.

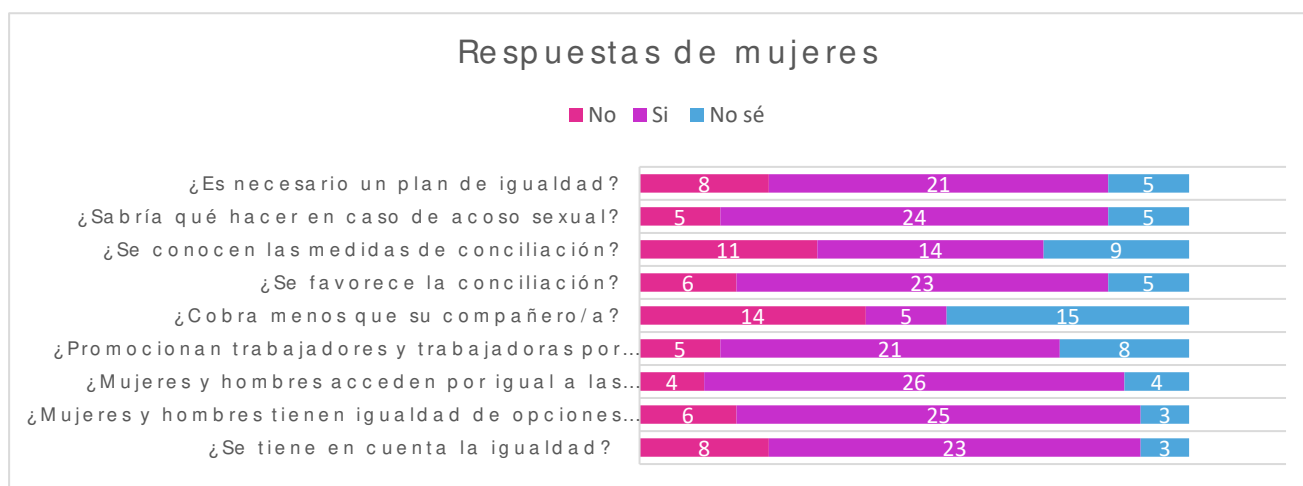
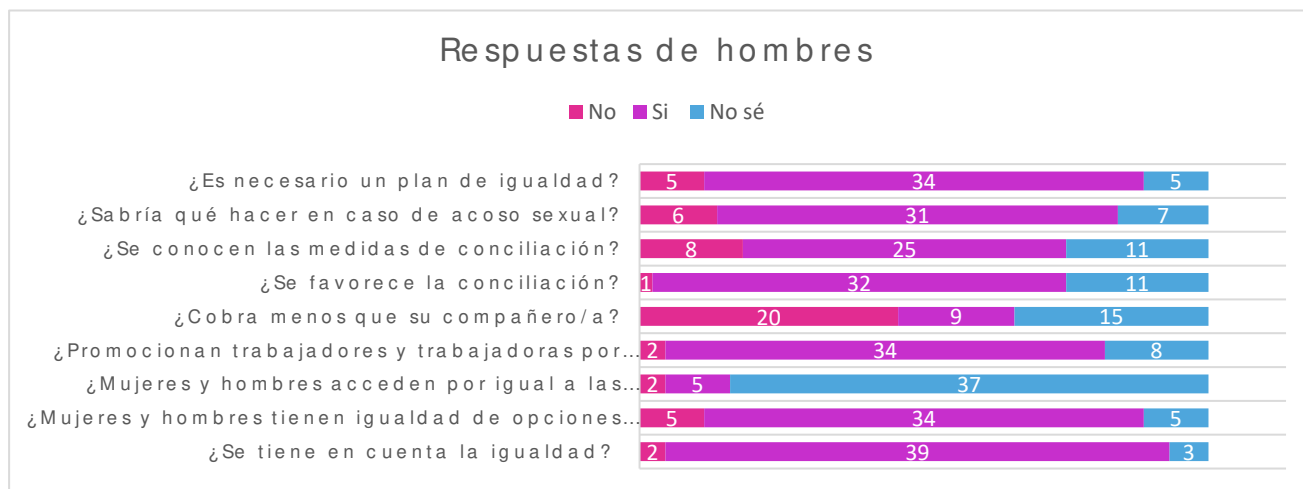
Como comentarios y sugerencias finales, se vuelve a reflejar la necesidad de mejorar la comunicación y la información, así que fomentar un trato asertivo entre algunas de las personas responsables y la plantilla.

En cuestionarios dirigidos al personal operario:

Para la realización de este cuestionario, se fueron estableciendo turnos para que el mayor número de personas operarias pudieran disponer de un ordenador en la empresa y dejar su puesto durante unos minutos para responder. Ha habido una participación de 78 personas: 44 de ellas hombres; y 34 mujeres.



En las dos siguientes gráficas, se pueden observar las respuestas que hombres y mujeres han dado en la primera parte del cuestionario. Ambas visiones, optimistas con respecto a la igualdad de género en la entidad.



En el caso de los hombres, el 88% considera que se tiene en cuenta la igualdad en la entidad, frente a un 67% de las mujeres encuestadas (de ellas, el 23% indica que no); el 77% de los hombres y el 73% de las mujeres consideran que hay igualdad en el acceso a la empresa; el 84% de los hombres y el 76% de las mujeres señalan que hay igualdad en el acceso a formaciones; y el 77% de los hombres considera que mujeres y hombres promocionan por igual, siendo un 61% de las mujeres las que consideran la pregunta de forma afirmativa.

En relación a los salarios, un 41% de las mujeres y un 45% de los hombres señalan que no cobra menos que sus compañeros/as. De ellas, un 44% indica no saberlo y de ellos un 34%; mientras que un 21% de los hombres dice que sí y un 15% de las mujeres.

En el ámbito de la conciliación, el 72% de los hombres y el 67% de las mujeres dicen que en la entidad se favorece la conciliación; un 57% de ellos conoce las medidas, mientras el 41% de ellas dicen saberlas. Así pues, el 25% de los hombres indica no conocer las medidas frente al 32% de las mujeres.

En caso de una situación de acoso sexual, el 70% de los hombres y de las mujeres encuestados, sabrían que acciones llevar a cabo. Y, finalmente, el 77% de los hombres señala que sí es necesario un plan de igualdad en la entidad, mientras que, en el caso de las mujeres, son un 62% las que lo consideran.

Ante las cuestiones de carácter cualitativo que se exponían en el cuestionario, se han realizado las siguientes aportaciones (se han unificado aquellas que expresaban ideas similares):

¿Qué necesidades respecto a la igualdad cree que hay en Amimet?

Mujeres:	Hombres:
<i>Que se no trate por igual independientemente del sexo.</i>	<i>Mejorar los salarios para todas las personas y realizar más promociones y ascensos.</i>
<i>Que todas las personas, en igualdad, puedan ser realizadas.</i>	<i>Hacer más formaciones de igualdad y de otros puestos.</i>
<i>Que nos respetemos entre compañeras y compañeros.</i>	<i>Que nos respetemos más entre las propias personas trabajadoras.</i>
<i>Exigir a todas las personas por igual.</i>	<i>Más unión entre plantilla.</i>
<i>Acceder a puestos de trabajo de forma igualitaria.</i>	<i>Mejorar la comunicación y la información sobre lo que la entidad lleva a cabo.</i>
<i>Tener las mismas oportunidades y los mismos beneficios que los hombres.</i>	<i>Ofrecer las mismas oportunidades para todas las personas.</i>
<i>Que no cobren más los hombres que las mujeres.</i>	<i>Tratar a todas las personas por igual, indistintamente del sexo.</i>

¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad?

Mujeres:	Hombres:
<i>Continuar con las medidas existentes.</i>	<i>Charlas y formaciones.</i>
<i>Igualar las oportunidades de todas las personas.</i>	<i>Comunicar los cursos y las promociones por igual.</i>
<i>Fomentar la ayuda mutua y el compañerismo.</i>	<i>Informamos sobre el Plan de Igualdad.</i>
<i>Ofrecer los mismos puestos para todas las personas.</i>	<i>Hablar más sobre el tema de igualdad en el día a día.</i>
<i>Formaciones para personas trabajadoras.</i>	<i>Hacer reuniones de igualdad más a menudo.</i>
<i>Cursos, talleres, conferencias.</i>	<i>Hacer actividades para dar a conocer el plan.</i>

¿Qué cree que puede facilitar el desarrollo del Plan de Igualdad?

Mujeres:	Hombres:
<i>Colaboración entre todas las personas de la empresa, incluidas las trabajadoras.</i>	<i>Más reuniones y más información sobre el tema y lo que se está haciendo.</i>
<i>Informar a todo el personal con copia del mismo.</i>	<i>Dar voz a las personas trabajadoras, a todas por igual.</i>
<i>Saber lo que opina la gente y mejorar sus puntos débiles.</i>	<i>Pudiendo consultar el Plan de Igualdad en cualquier momento.</i>
<i>Con reuniones de igualdad, implicando a la plantilla.</i>	<i>Dando a conocer el Plan con reuniones informativas en las que podamos aportar.</i>
<i>Respetando y dando las mismas oportunidades.</i>	<i>Realizando actividades sobre igualdad para conocer el plan y mejorar.</i>
<i>Publicitándolo y dejándonos aportar ideas.</i>	<i>Sendo más justos con las personas.</i>

Otras sugerencias y aportaciones:

Mujeres:	Hombres:
<i>Abarcar la igualdad entre compañeras y compañeros del mismo sexo.</i>	<i>Mantener el equilibrio a la hora de conversar sobre este tema.</i>
<i>Que se pregunte la opinión y se tenga en cuenta a hombres y mujeres.</i>	<i>Que las mujeres tengan más facilidad para buscar y encontrar empleo.</i>
<i>Enseñar a la gente que llega nueva.</i>	<i>Más respeto y menos favoritismo.</i>
<i>Más respeto y más formación.</i>	<i>Mayor comunicación y trato igualitario.</i>
<i>Que la formación sea igual para todas.</i>	<i>Mirar hacia delante, dejar el pasado atrás.</i>

Atendiendo a los resultados obtenidos en el análisis de la información descrito en el apartado anterior, se plantean las siguientes conclusiones referentes a cada una de las áreas de trabajo del Procedimiento IGE

Principales conclusiones

Eje 1: Liderazgo, política y estrategia

Área 1. Política empresarial y cultura organizacional:

A pesar de que la igualdad es un eje fundamental en el trabajo que Amimet desempeña en su día a día, se hace necesaria su recogida, de forma explícita en sus objetivos, valores y principios de actuación con el fin de garantizar su continuidad.

Como se comentaba con anterioridad, se realizan acciones específicas para la promoción de la igualdad, no obstante, sigue siendo importante que la documentación interna, entendida como la columna vertebral de la entidad, incluya la perspectiva de género de manera transversal.

Y, en suma, que la representación de mujeres en las estructuras de toma de decisiones y de gestión interna de Amimet se siga manteniendo y vaya en aumento.

Área 2. Comunicación interna y participación:

A lo largo de todo el proceso de diagnóstico, la necesidad de mejorar la comunicación y los canales que se usan para ella ha sido un tema recurrente. Se hace relevante la configuración de estrategias comunicativas y espacios de diálogo tanto horizontales como verticales.

La información de los procesos internos que lleva a cabo la entidad y la implicación de toda la plantilla en los mismos puede facilitar la motivación y el sentimiento de pertenencia. Del mismo modo, la creación de modelos de trabajo más participativos, puede beneficiar tanto el ambiente de trabajo, como la productividad.

Eje 2: Gestión de personas

Área 3. Gestión de recursos humanos:

Desde Amimet, se tienen en cuenta las características personales con el fin de adaptar, lo máximo posible, el puesto de trabajo de cada persona. Se fomenta la incorporación de mujeres en áreas en las que se encuentran menos representadas, sin embargo, todavía hay ámbitos masculinizados en los que cuesta el acceso a mujeres. Por ello, es importante seguir trabajando en este sentido, dando herramientas y capacitando para equilibrar el número de mujeres y de hombres en los diferentes puestos de trabajo.

En necesario, igualmente, seguir trabajando en la eliminación de los sesgos de género y en la deconstrucción de estereotipos que, de un modo más o menos directo, pueden condicionar la distribución del trabajo dentro de la entidad. Y, además, equiparar el tipo de contrataciones entre mujeres y hombres.

Aunque los procesos de promoción interna se suelen llevar a cabo para cubrir las necesidades específicas de la producción, la creación de un plan interno específico puede facilitar la gestión de dichos procesos. Establecer planes de formación, necesidades del puesto y capacitaciones. Se identifica que, de forma inconsciente, muchas mujeres desconfían o subestiman sus habilidades, sus aptitudes y sus competencias. Es por ello que se puede hacer hincapié en la puesta en marcha de procesos de empoderamiento que permitan a las mujeres de Amimet confiar en sí mismas y trabajar por el desarrollo laboral.

Área 4. Salud laboral:

Por un lado, se plantea como necesaria la revisión del Plan de Riesgos Laborales para incluir la perspectiva de género a lo largo de todo el documento y, del mismo modo, en los Estudios de ergonomía de la entidad. Igualmente, llevar un control más exhaustivo de las bajas laborales, puede proporcionar información clave acerca de los motivos diversos por los que las mujeres y los hombres se cogen bajas y, de este modo, poder trabajar sobre la raíz del problema o de las causas.

En la actualidad, Amimet está trabajando para adaptar el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo; además, está desarrollando un protocolo de actuación para la detección, prevención y protección de situaciones de violencia de género.

Ambos protocolos han de ser puestos en conocimiento de la plantilla en su totalidad y, en suma, han de entenderse como incentivo a la hora de planificar formaciones que permitan gestionarlos de manera eficaz, tanto por parte del equipo técnico y el grupo creado para ello, como de todas las personas que forman parte de la entidad.

Área 5. Conciliación y corresponsabilidad:

Teniendo en cuenta que, en la actualidad, se está negociando el convenio colectivo, las medidas de conciliación se están adaptando a las nuevas circunstancias. Sin embargo, es necesario que se establezca un plan estandarizado de los procedimientos y medidas de conciliación disponibles y la forma de solicitarlas y disfrutarlas.

En esta misma línea, se ha identificado que la mayoría de situaciones en las que una persona trabajadora se acoge a las medidas de conciliación son mujeres y, por ello, se hace necesaria la formación de toda la plantilla en relación a la corresponsabilidad y al reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidados.

La sobrecarga en el ámbito familiar provoca, en muchas ocasiones, lesiones físicas, dificultades para desarrollar el trabajo en la empresa, sobrecarga, ansiedad... y, por esto, sensibilizar a toda la plantilla respecto a la necesidad de equiparar tareas, se hace fundamental.

Área 6. Representación y negociación colectiva:

Como se ha ido viendo en el análisis del diagnóstico, los enlaces sindicales de la plantilla en Amimet son exclusivamente hombres. En la actualidad, teniendo en cuenta que se está viviendo un proceso de trabajo para conformar la nueva Junta Directiva, se plantea como oportunidad la posibilidad de motivar a las mujeres trabajando el empoderamiento, la visibilización de otras mujeres sindicales o líderes... y fomentando la concienciación respecto a la importancia de que la visión de estas quede recogida en todo momento.

Además, es importante resaltar el valor de la formación en igualdad para todas aquellas personas que forman parte de los procesos de negociación, sobre todo para la inclusión de la perspectiva de género en el convenio colectivo y todos los elementos, medidas y acciones que conlleva.

Eje 3: Gestión de procesos

Área 7. Gestión administrativa y financiera:

Según los datos recopilados en el proceso de diagnóstico, en Amimet, no hay brecha salarial entre mujeres y hombres en términos generales. No obstante, en dos de los grupos profesionales sí se ha detectado. Por ello, sería interesante analizar de dónde viene esa diferencia y establecer estrategias de equiparación progresiva de los salarios de mujeres y de hombres.

La incorporación de la perspectiva de género en la gestión de los presupuestos y en las memorias anuales económicas es importante para incluir la transversalidad de género en toda la dinámica interna.

E, igualmente, se hace necesario garantizar la disponibilidad de recursos (sean técnicos, materiales, económicos, humanos...) para continuar las labores de promoción de la igualdad en la entidad. La posibilidad, incluso, de reservar una partida presupuestaria para tal fin puede facilitar la continuidad del trabajo en este sentido.

Área 8. Gestión de la producción y prestación de servicios:

Como en el caso anterior hablábamos hacer un mayor análisis de los salarios, en este caso, se propone la elaboración de un sistema de valoración de puesto que permita analizar las características y condiciones de cada uno de ellos para poder llevar a cabo un estudio del impacto de género y de brecha salarial exhaustivo.

Es importante atender las especificidades de mujeres y de hombres, pero, además, es necesario tener en cuenta la interseccionalidad de la discriminación y analizar también la información en base a los tipos de discapacidades.

En cuanto a los sistemas de calidad, se plantea la idea de poder analizarlos para identificar si es o no relevante incluir en ellos la perspectiva de género y cuáles serían sus beneficios a corto y largo plazo, tanto para la entidad como para las personas que forman parte de ella.

Y, en esta línea, se hace aún más necesaria la deconstrucción de prejuicios de género que lleven a considerar apta a una persona en base a su sexo biológico y no a sus aptitudes o características personales. Por ello, la formación para eliminar todos los estereotipos basados en el género, es importante a la hora de gestionar los puestos de trabajo.

Área 9. Gestión de la innovación:

Amimet no cuenta con un programa específico de innovación y desarrollo, sin embargo, procura desarrollar su trabajo y sus proyectos de un modo innovador. Es necesario que en estos procesos se incluya la visión de las mujeres y fomentar su participación en ellos. Igualmente, si tiene como fin la promoción de la empleabilidad de las mujeres con discapacidad, que sus procesos puedan ser caracterizados por la originalidad y la inclusión de una perspectiva innovadora.

Eje 4: Relaciones con el entorno

Área 10. Relación con clientela, imagen y comunicación externa:

Aunque Amimet incluye una comunicación externa casi siempre inclusiva y facilita la publicación de contenidos que visibilicen su implicación con la igualdad, la formación en comunicación no sexista sigue siendo relevante. Y, además, la transmisión de su trabajo por la igualdad a las entidades clientas o proveedoras con las que trabaja. De este modo, poder generar un efecto “bola de nieve” y fomentar la implicación de otras en estos procesos.

La imagen de Amimet en la sociedad puede ser una referencia en cuanto a promoción de la empleabilidad de mujeres o, incluso, en el desarrollo de buenas prácticas para el fomento de la igualdad. Es por ello que, de un modo más explícito, la entidad ha de sacar a la luz todos sus esfuerzos por crear un contexto laboral y social más igualitario.

Área 11. Contratación externa y compras:

Igual que en el caso anterior, es necesario que Amimet informe a las empresas y entidades a las que contrata o con las que establece acuerdos de compra, su compromiso con la igualdad y que, de algún modo, pueda regular el tipo de contacto profesional en base a si la otra entidad se compromete o no con la igualdad.

Podrían hasta establecerse incentivos para aquellas entidades o empresas que también estén en un proceso de mejora relacionado con la eliminación de cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres.

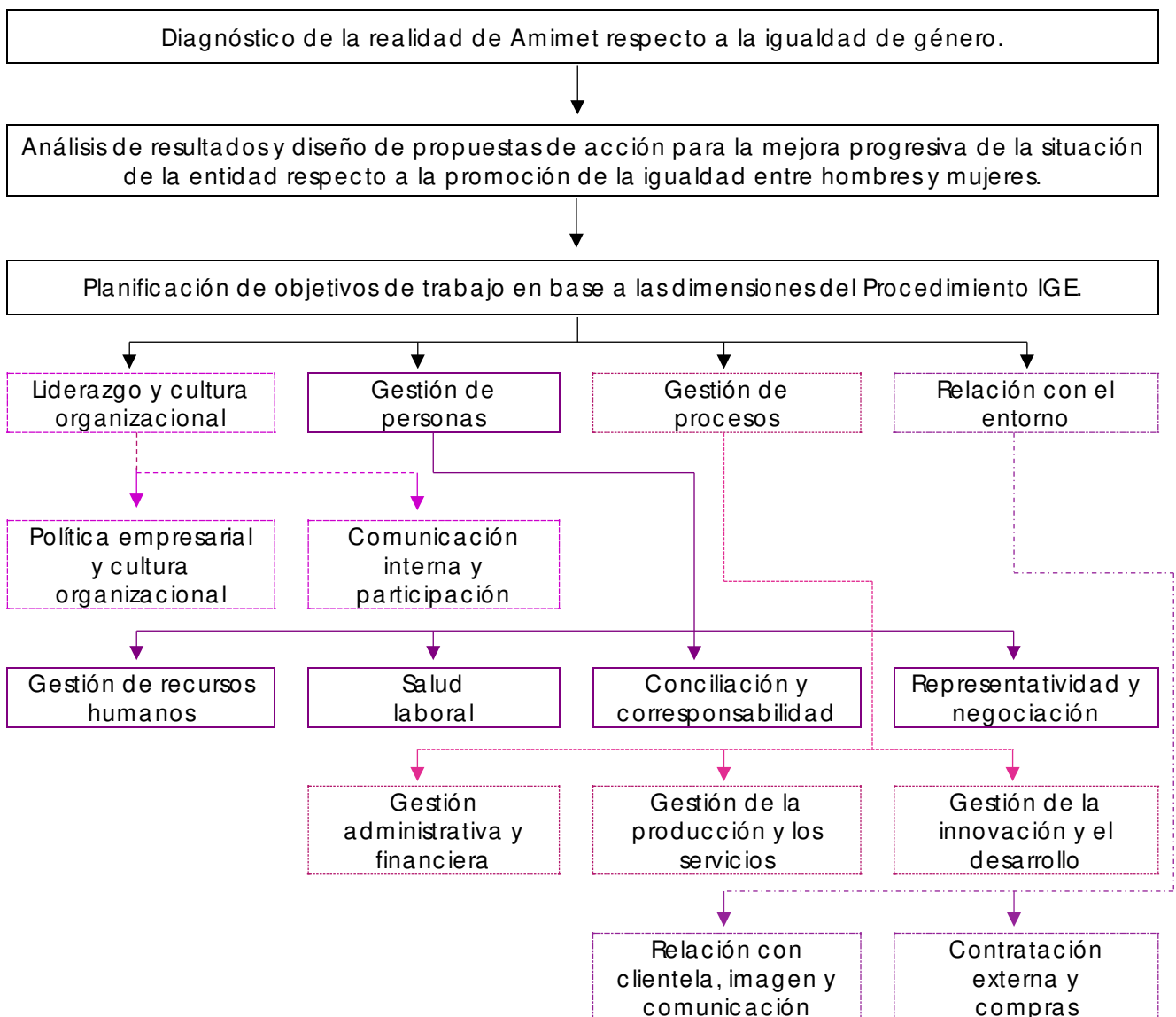
Plan de Igualdad 2021-2024

Finalidad del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad 2021-2024 tiene como finalidad última la inclusión progresiva de la transversalidad de género en todas las dinámicas de la entidad: desde la estructura y política interna, hasta la comunicación y relación con el entorno, pasando por las relaciones interpersonales que se generan en la rutina laboral, los procesos de selección, promoción y formaciones, la salud laboral...

Tiene como destinatarias, a todas las personas que forman parte del proceso de trabajo de Amimet, tanto del área asociativa como del área de empleo y tiene como fin, además de promover la igualdad de género internamente, trascender al plano social de la mano, primero de las propias personas que forman parte de la entidad y, segundo, mediante la propia comunicación que se genera desde la propia estructura organizacional.

Estructura del Plan de Igualdad



En las siguientes tablas, se presentan los objetivos de acción que se van a ir desarrollando, de forma progresiva, durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad 2021-2024. Se distribuyen en base a los diferentes ejes de análisis expuestos con anterioridad y pretenden, como fin último, incluir la transversalidad de género en Amimet.

Algunas aclaraciones:

- En todas las acciones que se plantean para la consecución de los objetivos, esté o no especificado en la tabla, se podrá contar con la presencia de la figura de la Técnica de Igualdad. Esta decisión dependerá de si la propia entidad considera que la acción requiere de una supervisión específica.
- Los periodos de acción son orientativos, algunas de las acciones se contemplan a lo largo de todo el proceso en el que el presente plan esté vigente; otras, sin embargo, tienen un año concreto para su realización. A partir del momento en el que se hayan realizado, serán acciones o estrategias que se mantendrán de forma permanente en la dinámica de trabajo de la entidad.
- Todos los datos de participación que se vayan extrayendo a la hora de evaluar las acciones tendrán que estar desagregados por sexo con el fin de identificar si hay equilibrio en la asistencia de mujeres y de hombres.
- El hecho de que se indique qué persona o personas son responsables del desarrollo de las acciones, no quiere decir que no puedan contar con otras personas de la entidad para ello, sino que son responsables de su puesta en marcha. En caso de que haya modificaciones en este sentido y que se compartan responsabilidad, habrá que dejar constancia de ello en las fichas de control y evaluación que se exponen en el siguiente punto del Plan.

Eje 1. Liderazgo, política y estrategia

Área 1: Política empresarial y cultura organizacional

Objetivo general: Incluir la perspectiva de género de manera global en la estructura interna de la entidad.

Objetivos operativos	Descripción de la acción	Persona responsable	Periodo	Indicadores de evaluación
1.1. Inclusión de la perspectiva de género en las estrategias generales de la entidad.	Incluir como objetivos y valores de la entidad, de forma explícita, la promoción de la igualdad y de la empleabilidad de las mujeres con discapacidad.	- Dirección General - Junta Directiva	2021-2022	- Nº de reuniones de trabajo para establecer las modificaciones o adaptaciones. - Nº de personas participantes en las reuniones: nº de mujeres y nº de hombres. - Nº de modificaciones realizadas.
1.2. Promoción de la sensibilidad de género entre las personas que gestionan internamente la entidad.	Desarrollo de formaciones continuas sobre transversalidad de género en la gestión empresarial y gestión de proyectos.	- Trabajadora Social - Con apoyo de Técnica de Igualdad externa	2021-2024	- Nº de formaciones realizadas para incluir la transversalidad de género en la gestión empresarial. - Nº de personas participantes en las formaciones: nº de mujeres y nº de hombres.
1.3. Visibilización de mujeres referentes en la trayectoria de la entidad.	Dar a conocer, por medio de campañas informativas, la labor de las mujeres que han formado parte, y lo siguen haciendo, de la trayectoria de Amimet.	- Responsable de Comunicación y Marketing - Con apoyo de Técnica de Igualdad externa	2021-2024	- Nº de campañas de difusión realizadas para visibilizar a las mujeres que han formado parte, o forman, de la entidad. - Materiales de difusión utilizados. - Nº de publicaciones en redes. - Nº de reacciones a las publicaciones.

Área 2: Comunicación interna y participación

Objetivo general: Fomentar la comunicación y la participación igualitaria efectiva en todas las áreas.

Objetivos operativos	Descripción de la acción	Persona responsable	Periodo	Indicadores de evaluación
2.1. Fomento de la cultura participativa en la entidad: tanto de forma horizontal como vertical.	Crear nuevos canales de información y de comunicación para facilitar el diálogo en la entidad: por medio de la APP, plan de reuniones internas, carpeta compartida con documentación y protocolos.	- Responsables de Administración - Responsables de sección	2022	- Nº de formaciones que se realizan para el manejo de la APP. - Nº de personas que participan en dichas formaciones: nº de mujeres y nº de hombres. - Nº de estrategias de mejora de la comunicación realizadas. - Nº de reuniones realizadas para la creación de un Plan de Comunicación. - Nº de personas participantes. - Documento interno para la gestión de la comunicación.
2.2. Fomento de la participación de mujeres en la política, negociaciones y cultura organizacional de la entidad.	Motivar e incluir a un mayor número de mujeres en organismos de gestión de la entidad con el fin de que su visión se incluya en la dinámica interna de Amimet.	- Enlace sindicales	2021-2024	- Nº de acciones realizadas para la motivación de las mujeres a participar en el Comité de Empresa. - Nº de personas participantes: nº de mujeres y nº de hombres. - Nº de mujeres que se incorporan al Comité de Empresa.
2.3. Promoción del uso del lenguaje no sexista en la comunicación interna: imágenes, textos, conversaciones.	Formar a todas las personas que forman parte de la entidad en lenguaje no sexista: personal operario, responsables de área y de sección, personal técnico.	- Responsable de Comunicación - Responsable de Coordinación de Actividades - Con apoyo de Técnica de Igualdad externa	2021-2024	- Nº de formaciones para el uso del lenguaje no sexista realizadas. - Nº de personas participantes en las formaciones. - Nº de campañas de sensibilización sobre lenguaje no sexista realizadas. - Nº de publicaciones o comunicados realizados al respecto.

Eje 2. Gestión de personas

Área 3: Gestión de recursos humanos

Objetivo general: Garantizar la igualdad en los procesos de selección, promoción y desarrollo del puesto.

Objetivos operativos	Descripción de la acción	Persona responsable	Periodo	Indicadores de evaluación
3.1. Equiparación de la participación de mujeres en puestos o áreas de trabajo en las que tienen menor representatividad.	Fomentar la motivación y la participación de mujeres en espacios de la entidad en los que no estén representadas o lo estén en menor medida.	- Dirección General - Responsable de Recursos Humanos	2021-2024	- Nº de personas que se incorporan a la entidad: nº de mujeres y nº de hombres. - Nº de mujeres que se incorporan en puestos con mayor representación de hombres.
3.2. Eliminación la visión estereotipada de habilidades, aptitudes y competencias de mujeres y hombres.	Formar a las personas encargadas de gestionar los puestos de trabajo respecto a la deconstrucción de los mandatos, estereotipos y roles de género.	- Responsables del área de Psicología (tanto del CEE como de la asociación) - Responsable en Gestión de la Unidad de Apoyo - Con apoyo de Técnica de Igualdad externa	2021	- Nº de formaciones realizadas para la deconstrucción de estereotipos y roles de género. - Nº de personas participantes en las formaciones: nº de mujeres y nº de hombres.
3.3. Fomentar las promociones internas y el acceso de las mujeres a puestos superiores.	Crear un plan de promoción interna con formaciones y procesos de capacitación que permitan a las mujeres mejorar sus condiciones laborales y ascender en la entidad.	- Dirección General - Responsable de Recursos Humanos	2023	- Nº de reuniones realizadas para la creación del Plan de Promociones interno. - Documento formal del Plan de Promociones. - Nº de personas promocionadas desde el desarrollo del Plan hasta el final del proceso de implantación del presente Plan de Igualdad: nº de mujeres y nº de hombres. - Tipos de promociones internas realizadas a mujeres y a hombres.

Área 4: Salud laboral

Objetivo general: Incluir la perspectiva de género en el control de la salud laboral y el fomento del bienestar.

Objetivos operativos	Descripción de la acción	Persona responsable	Periodo	Indicadores de evaluación
4.1. Identificación y reconocimiento de las especificidades de mujeres y hombres en cuanto a la salud laboral.	Incluir la perspectiva de género en el Plan de Riesgos Laborales y los Estudios de Ergonomía de la entidad; así como evaluar y analizar los tipos de bajas de hombres y de mujeres.	- Responsable de Prevención de Riesgos Laborales - Con apoyo de Técnica de Igualdad externa	2022	- Nº de reuniones para el análisis del Plan de Riesgos Laborales. - Nº de modificaciones en el mismo. - Nº de Estudios de Ergonomía analizados y adaptados. - Herramienta de análisis y evaluación de las bajas laborales.
4.2. Facilitación de recursos y apoyo antes situaciones de violencia de género y de acoso sexual o por razón de sexo.	Dar a conocer y sensibilizar a toda en la entidad en cuanto a los protocolos propios de Prevención de Violencia de Género y de Acoso Sexual; así como formar a responsables sobre el uso de los mismos.	- Responsable de Prevención de Riesgos Laborales - Grupo de Prevención de Violencia de Género - Con apoyo de Técnica de Igualdad externa	2022	- Nº de acciones realizadas para la difusión del Protocolo de Prevención de Violencia de Género. - Nº de acciones realizadas para la difusión del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo. - Nº de formaciones realizadas para el uso de los protocolos. - Nº de personas participantes en las formaciones: nº de mujeres y nº de hombres.

Área 5: Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo general: Garantizar las estrategias de conciliación de forma igualitaria y corresponsable.

Objetivos operativos	Descripción de la acción	Persona responsable	Periodo	Indicadores de evaluación
5.1. Configuración de planes de conciliación estandarizados y protocolizados.	Crear un plan de conciliación interno por medio del cual establecer las medidas a las que poder acogerse en cada situación; y planificación de planes de recogida de información.	- Dirección General - Comité de Empresa - Responsable de Recursos Humanos	2022	- Nº de reuniones de trabajo para diseñar el plan de conciliación. - Nº de personas participantes en las reuniones. - Documento formal sobre las medidas de conciliación. - Nº de medidas de conciliación incluidas en el mismo. - Nº de personas que solicitan acogerse a alguna de las medidas: nº de hombres y nº de mujeres.
5.2. Fomento de la corresponsabilidad entre las personas que forman parte de la entidad.	Formar y sensibilizar a la plantilla de Amimet con relación a la igualdad de género y la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de cuidados.	- Trabajadora Social - Con apoyo de Técnica de Igualdad externa	2023	- Nº de formaciones realizadas para promover la corresponsabilidad. - Nº de personas participantes: nº de hombres y nº de mujeres. - Nº de cambios en las solicitudes de medidas de conciliación.

Área 6: Representatividad y negociación colectiva

Objetivo general: Incluir la presencia de mujeres en todo lo relacionado con política interna y negociación.

Objetivos operativos	Descripción de la acción	Persona responsable	Periodo	Indicadores de evaluación
6.1. Promoción de la participación de mujeres en órganos de representación de la plantilla.	Motivar a las mujeres en la participación y equiparar su presencia en organismos de representación sindical y en procesos de negociación colectiva.	- Enlaces sindicales	2021	- Nº de acciones realizadas para motivar a las mujeres a participar en la representación sindical. - Nº de mujeres participantes en la representación sindical.
6.2. Fomento de la sensibilidad de género entre las personas encargadas de las negociaciones colectivas.	Sensibilizar y formar a las personas encargadas de la negociación colectiva en teoría de género e igualdad con el fin de que esta perspectiva se incluya en todos los procesos.	- Trabajadora Social - Con apoyo de Técnica de Igualdad externa	2022	- Nº de reuniones de sensibilización y formación a las personas encargadas de la negociación colectiva. - Nº de personas participantes: nº de mujeres y nº de hombres.
6.3. Inclusión de la perspectiva de género y la relación de Amimet con la igualdad de forma explícita en el convenio.	Incluir en el convenio colectivo de Amimet, de manera explícita, su compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres; así como las medidas específicas que se estén llevando a cabo o se vayan a poner en marcha.	- Enlaces sindicales	2022	- Nº de reuniones para la negociación del convenio. - Nº de alusiones explícitas a la igualdad en el convenio.

Eje 3. Gestión de procesos

Área 7: Gestión administrativa y financiera

Objetivo general: Fomentar la igualdad salarial y garantizar la continuidad del trabajo por la igualdad.

Objetivos operativos	Descripción de la acción	Persona responsable	Periodo	Indicadores de evaluación
7.1. Análisis de las retribuciones con el fin de eliminar la brecha salarial de los grupos profesionales en los que aparece.	Elaborar una estrategia interna de análisis de contratos y salarios para identificar de dónde nace la brecha e ir equiparando de manera progresiva los salarios en los grupos profesionales que tienen brecha salarial de género.	- Dirección General - Responsable de Recursos Humanos - Responsable Financiera	2021	- Nº de reuniones realizadas para el desarrollo de la estrategia. - Nº de personas participantes en el desarrollo de la herramienta. - Informe con la estrategia desarrollada.
7.2. Inclusión de la perspectiva de género en los procesos administrativos.	Crear indicadores de género en procedimientos internos como: presupuesto, memorias económicas y de actividad...	- Dirección General - Responsable Financiera	2022	- Nº de documentos internos analizados. - Nº de reuniones para la revisión de dichos documentos. - Nº de modificaciones realizadas.
7.3. Dotación de recursos suficientes a todos los departamentos para promover la igualdad.	Garantizar la coherencia entre el discurso igualitario y los medios dedicados a la promoción de la igualdad (materiales, económicos, humanos...). Reservar un porcentaje del presupuesto para tal objetivo.	- Dirección General - Junta Directiva	2022	- Nº de encuentros para la revisión presupuestaria. - Cuantía reservada anualmente para el trabajo por la igualdad.

Área 8: Gestión de producción y prestación de servicios

Objetivo general: Incluir la perspectiva de género en los procesos de calidad y de estudios de puestos.

Objetivos operativos	Descripción de la acción	Persona responsable	Periodo	Indicadores de evaluación
8.1. Análisis de puestos de trabajo, condiciones y características desde la perspectiva de género.	Elaborar la herramienta “ Sistema de Valoración de Puestos ” ¹ propuesta por el Instituto de las Mujeres con el fin de analizar las condiciones laborales de cada puesto.	- Responsable del Área de Psicología del CEE - Responsable Gestión Unidad de Apoyo	2021	- Nº de reuniones realizadas para la elaboración de la herramienta. - Nº de participantes en las reuniones. - Nº de puestos valorados sobre nº de puestos totales.
8.2. Inclusión de la perspectiva de género en los sistemas de calidad utilizados en la dinámica productiva de la entidad.	Revisar y adaptar los sistemas de calidad a la perspectiva igualitaria que la entidad ha ido incorporando en su labor cotidiana. Formar en igualdad de género a responsables de calidad.	- Responsable de Calidad - Con apoyo de Técnica de Igualdad externa	2022	- Nº de horas dedicadas a la revisión de los sistemas de calidad. - Nº de modificaciones realizadas. - Nº de formaciones realizadas para incluir la perspectiva de género en el control de calidad de la entidad.
8.3. Fomento del principio de igualdad en las tareas productivas.	Formar en igualdad e interseccionalidad de la discriminación a las personas que forman parte de la entidad, en especial, a quienes se encargan de gestionar la producción y distribuir los puestos.	- Responsable de Producción - Con apoyo de Técnica de Igualdad externa	2022	- Nº de formaciones realizadas para fomentar la igualdad y la prevención de la discriminación interseccional en las tareas productivas. - Nº de personas participantes en las formaciones.

¹ “Sistema de Valoración de Puestos”: Del mismo modo que en el caso de la herramienta para el “autodiagnóstico de la brecha salarial”, la prioridad de realizar un análisis de puestos a través de la herramienta del Ministerio de Igualdad para tal fin, se plasma en el presente plan y se coloca como primera acción a realizar.

Área 9: Gestión de la innovación

Objetivo general: Fomentar la participación de mujeres en los procesos de innovación y el desarrollo.

Objetivos operativos	Descripción de la acción	Persona responsable	Periodo	Indicadores de evaluación
9.1. Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de innovación y desarrollo.	Desarrollar proyectos o acciones de trabajo innovadoras que fomenten la igualdad, de forma directa o indirecta, y cuyo impacto de género favorezca la empleabilidad de las mujeres.	- Área Asociativa - Base social	2023	- Nº de reuniones de trabajo para diseñar proyectos innovadores. - Nº de personas participantes en las reuniones. - Nº de mujeres participantes en las reuniones. - Nº de proyectos diseñados. - Nº de acciones participativas para el desarrollo del plan de innovación realizadas.

Eje 4. Relación con el entorno

Área 10: Relación con clientela, imagen y comunicación externa

Objetivo general: Transmitir un mensaje e imagen pública igualitaria acorde con el trabajo interno.

Objetivos operativos	Descripción de la acción	Persona responsable	Periodo	Indicadores de evaluación
10.1. Integración del principio de igualdad en la selección y relaciones con clientela y entidades proveedoras.	Comunicar a la clientela y entidades proveedoras en trabajo por la igualdad; así como solicitar el compromiso de hacer lo mismo en las diferentes entidades (estableciendo, incluso, medidas de acción en caso de que discriminen a las mujeres).	- Departamento Comercial	2021-2024	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicado sobre el trabajo de Amimet por la igualdad para enviar a clientela. - Párrafo informativo para incluir en correos electrónicos y otros comunicados oficiales. - Nº de entidades colaboradoras a las que se ha comunicado el compromiso por la igualdad.
10.2. Promoción y establecimiento de una imagen pública basada en la igualdad de género.	Revisar el Plan de Comunicación Público e incluir en él: datos sobre el trabajo de Amimet por la igualdad, ventajas de trabajar desde la perspectiva de género, visibilizando mujeres y deconstruyendo estereotipos...	- Responsable de Comunicación	2021-2024	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de publicaciones en redes para difundir el compromiso de Amimet con la igualdad. - Nº de modificaciones en la página web para incluir información sobre el trabajo por la igualdad.

Área 11: Contratación externa y compras

Objetivo general: Asegurar las relaciones con entidades y empresas comprometidas con la igualdad.

Objetivos operativos	Descripción de la acción	Persona responsable	Periodo	Indicadores de evaluación
11.1. Configuración de estrategia de relación con entidades igualitarias.	Crear acuerdos e indicadores que permitan identificar si las entidades con las que se colabora son o no igualitarias. De este modo, establecer criterios de restricciones a las que no, e incentivos a las que sí.	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección General - Responsable de Producción - Departamento Comercial - Responsable Financiera 	2022	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones para diseñar la tabla de indicadores y establecer criterios de análisis. - Nº de personas participantes en las reuniones de diseño. - Tabla de indicadores (Check list) para valorar la implicación con la igualdad de las entidades con las que se colabora. - Documento creado para establecer restricciones o incentivos en base a los resultados obtenidos en la check list.

Calendarización de acciones para alcanzar los objetivos

	Año 2021											
	01/21	02/21	03/21	04/21	05/21	06/21	07/21	08/21	09/21	10/21	11/21	12/21
7.1. Análisis de las retribuciones con el fin de eliminar la brecha salarial de los grupos profesionales en los que aparece.												
8.1. Análisis de puestos de trabajo, condiciones y características desde la perspectiva de género												
1.1. Inclusión de la perspectiva de género en las estrategias generales de la entidad												
2.1. Fomento de la cultura participativa en la entidad: tanto de forma horizontal como vertical												
1.2. Promoción de la sensibilidad de género entre las personas que gestionan internamente la entidad												
1.3. Visibilización de mujeres referentes en la trayectoria de la entidad												
2.2. Fomento de la participación de mujeres en la política y cultura organizacional												
2.3. Promoción del uso del lenguaje no sexista en la comunicación interna												
3.1. Equiparación de la participación de mujeres en puestos y áreas masculinizadas												
6.1. Promoción de la participación de mujeres en órganos de representación de la plantilla												

	Año 2022											
	01/22	02/22	03/22	04/22	05/22	06/22	07/22	08/22	09/22	10/22	11/22	12/22
3.2. Eliminación la visión estereotipada de habilidades, aptitudes y competencias de mujeres y hombres												
5.1. Configuración de planes de conciliación estandarizados y protocolizados												
6.3. Inclusión de la perspectiva de género y la relación de Amimet con la igualdad de forma explícita en el convenio												
7.3. Dotación de recursos suficientes a todos los departamentos para promover la igualdad												
4.1. Identificación y reconocimiento de las especificidades de mujeres y hombres en cuanto a la salud laboral												
8.3. Fomento del principio de igualdad en las tareas productivas de la entidad												
11.1. Configuración de estrategia de relación con entidades colaboradoras igualitarias												
4.2. Facilitación de recursos y apoyo antes situaciones de violencia de género y de acoso sexual o por razón de sexo												
6.2. Fomento de la sensibilidad de género entre las personas encargadas de las negociaciones colectivas												
1.2. Promoción de la sensibilidad de género entre las personas que gestionan internamente la entidad												
1.3. Visibilización de mujeres referentes en la trayectoria de la entidad												
2.2. Fomento de la participación de mujeres en la política y cultura organizacional												
2.3. Promoción del uso del lenguaje no sexista en la comunicación interna												
3.1. Equiparación de la participación de mujeres en puestos y áreas masculinizadas												
6.1. Promoción de la participación de mujeres en órganos de representación de la plantilla												

	Año 2023											
	01/23	02/23	03/23	04/23	05/23	06/23	07/23	08/23	09/23	10/23	11/23	12/23
7.2. Inclusión de la perspectiva de género en los procesos administrativos												
8.2. Inclusión de la perspectiva de género en los sistemas de calidad utilizados en la dinámica productiva												
3.3. Fomentar las promociones internas y el acceso de las mujeres a puestos superiores												
5.2. Fomento de la corresponsabilidad entre quienes forman parte de Amimet												
10.1. Integración del principio de igualdad en la selección y relaciones otras entidades												
1.2. Promoción de la sensibilidad de género entre las personas que gestionan internamente la entidad												
1.3. Visibilización de mujeres referentes en la trayectoria de la entidad												
2.2. Fomento de la participación de mujeres en la política y cultura organizacional												
2.3. Promoción del uso del lenguaje no sexista en la comunicación interna												
3.1. Equiparación de la participación de mujeres en puestos y áreas masculinizadas												
6.1. Promoción de la participación de mujeres en órganos de representación de la plantilla												
11.1. Configuración de estrategia de relación con entidades colaboradoras igualitarias												

	Año 2024											
	01/24	02/24	03/24	04/24	05/24	06/24	07/24	08/24	09/24	10/24	11/24	12/24
9.1. Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de innovación y desarrollo												
10.2. Promoción y establecimiento de una imagen pública basada en la igualdad de género												
3.3. Fomentar las promociones internas y el acceso de las mujeres a puestos superiores												
5.2. Fomento de la corresponsabilidad entre quienes forman parte de Amimet												
10.1. Integración del principio de igualdad en la selección y relaciones otras entidades												
1.2. Promoción de la sensibilidad de género entre las personas que gestionan internamente la entidad												
1.3. Visibilización de mujeres referentes en la trayectoria de la entidad												
2.2. Fomento de la participación de mujeres en la política y cultura organizacional												
2.3. Promoción del uso del lenguaje no sexista en la comunicación interna												
3.1. Equiparación de la participación de mujeres en puestos y áreas masculinizadas												
6.1. Promoción de la participación de mujeres en órganos de representación de la plantilla												
11.1. Configuración de estrategia de relación con entidades colaboradoras igualitarias												

Una vez el Plan de Igualdad ha sido aprobado por la Dirección General y por todas las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad o Comisión Negociadora, se plantean tres posibles vías de comunicación del mismo:

- Difusión en redes sociales y en plataformas de comunicación internas: con el fin de que todas las personas que, formen o no parte de la entidad, estén interesadas en informarse acerca del mismo, puedan hacerlo.
- Difusión interna en los espacios de trabajo: campañas de sensibilización informativas en las que, de forma progresiva, se vayan dando pinceladas del proceso de trabajo que se ha realizado y de los pasos que se van a ir dando hacia la igualdad.
- Difusión interna en espacios formativos: creación de talleres y cursos para fomentar, de forma progresiva, la sensibilidad de género y poder establecer alianzas y nuevos agentes de igualdad dentro de la entidad, en todas las áreas de Amimet.

Fortalezas para la implantación del Plan de Igualdad

Amimet lleva años trabajando la igualdad de manera continuada, por medio de formaciones, talleres, procesos de trabajo internos, proyectos sociales concretos... Por lo tanto, es una entidad que ya tiene una gran sensibilidad de género arraigada y cuyo personal ha ido viendo, poco a poco, como esa sensibilidad se trasladaba a diferentes ámbitos del trabajo.

Las personas que forman parte del equipo técnico y directivo tienen una gran implicación con la promoción de la igualdad y la prevención de cualquier tipo de violencia contra las mujeres, por lo tanto, se facilita la continuidad del plan de igualdad y la consecución de los objetivos marcados.

Ya se han estado realizando formaciones sobre lenguaje no sexista y comunicación no violenta, sobre prevención del acoso y de las violencias de género, sobre empleabilidad de mujeres con discapacidad... así pues, las nociones básicas de la teoría de género están, en mayor o menor medida, interiorizadas y pueden ser transmitidas dentro del ámbito laboral.

Además, Amimet cuenta con espacios apropiados para la organización de reuniones y grupos de trabajo, lo cual permite el establecimiento de una comunicación fluida; y, de igual modo, cuenta con espacios de descanso en los que se posibilita el diálogo y las reflexiones de todo tipo. En dichos espacios se pueden fomentar acciones puntuales para sensibilizar, concienciar y promover la igualdad real entre mujeres y hombres.

Gracias al trabajo por la inclusión que lleva realizando desde sus inicios, Amimet es una entidad reconocida por las entidades e instituciones de la zona y, por lo tanto, tiene valor social como referente en su campo. Este hecho, puede facilitar, no solo que la información que quiera transmitir llegue a su destino final, sino que la sociedad en su conjunto le dé un reconocimiento y lo entienda como valioso. Así pues, Amimet puede hacer uso de ello para facilitar la sensibilización social sobre la igualdad y las relaciones igualitarias.

En esta misma línea, además, Amimet ya tiene configurada una red de apoyos y de contactos formales que le permiten poder dar a conocer sus procesos y, no solo eso, sino que le posibilita realizar colaboraciones y acuerdos que le den más fuerza, más voz y mayores oportunidades de acción y de difusión.

Estrategia de implantación, seguimiento y evaluación

Agentes: Estructuras de gestión y participación

Las personas que forman parte de la Comisión Negociadora o Comité de Igualdad, serán agentes de cambio, encargadas de poner en marcha el Plan de igualdad y defender la consecución de los objetivos establecidos en él.

En la siguiente tabla, se especifica quienes forman parte de este organismo interno y cuáles van a ser sus funciones a lo largo del proceso en el que el Plan de Igualdad 2021-2024 esté vigente:

Integrante:	Funciones:
1- Margarita Sánchez (Directora General)	Coordinadora de Grupo y del desarrollo de Acciones
2- Iratxe Eraso (Trabajadora social)	Gestión de Formaciones y supervisión del Plan
3- Elisabeth Pérez (Psicóloga Asociación)	Gestión de Campañas de Difusión y Comunicación
4- Rubén Gil (Técnico PRL)	Gestión del área de Salud Laboral y Producción
5- Rut Serna (Gestora Unidad de Apoyo)	Gestión de Procesos de Comunicación y Participación
6- Francisco Collado (Técnico Calidad)	Supervisión del área de Gestión de Procesos y Producción
7- Laura Azagra (Responsable financiera)	Supervisión del área de Gestión Financiera y de Personas
8- Fermín Gil (Enlace Sindical)	Supervisión del área de Negociación Colectiva
9- José María Calavia (Enlace Sindical)	Supervisión del área de Negociación Colectiva

Además de las funciones que cada una de esas personas asume como parte del proceso, se establece que, para mantener el Plan de Igualdad vivo y poder llevar a cabo un control y seguimiento del mismo, así como una adaptación continua de los procesos, se van a realizar reuniones periódicas de evaluación.

Cada seis meses se realizará un encuentro de la Comisión donde plantear los avances en las acciones desarrolladas, los retos u obstáculos encontrados, las dificultades, necesidades o progresos... Con el fin de que todo el grupo esté informado de los procesos y que se puedan transmitir al total de la plantilla.

No obstante, cada vez que se realice una acción concreta, estipulada o no en el plan, que busque fomentar la igualdad de género, será necesario que la persona que la lidere lo ponga en comunicación al resto de la Comisión. De este modo, se está en constante diálogo constructivo hacia el fin último del plan.

De igual modo, será necesario protocolizar la recogida de la información relevante en cada uno de esos procesos para poder tener constancia de los avances.

Además de las reuniones periódicas de control, se plantea la necesidad de hacer dos reuniones extraordinarias en las que hacer un análisis de la situación más exhaustivo. Estas, tendrán lugar en la mitad del proceso de implantación del plan y al final. Podrían ser, por ejemplo:

- Sesión de control intermedia: en septiembre de 2022.
- Sesión de evaluación final: en marzo de 2024.

Metodología e indicadores de seguimiento y evaluación

Para realizar un seguimiento y una evaluación continua de la implantación del plan, se han diseñado dos herramientas concretas:

- Por un lado, una ficha de control para cada acción realizada que esté enmarcada en la Plan de Igualdad 2021-2024.
- Por otro lado, una tabla de evaluación en la que analizar la consecución de los objetivos planeados.

Se podría decir que la primera, lleva un control a corto plazo, es decir, cuando se hace una acción, se cumplimenta la ficha y se registra; y la segunda, sirve más para hacer una valoración a medio-largo plazo de cómo se está gestionando el proceso en su conjunto.

FICHA DE CONTROL DE ACCIONES QUE PROMUEVAN LA IGUALDAD

Nombre de la acción:	
Objetivo del Plan al que hace referencia:	
Persona/s responsable/s de su gestión:	
Fecha de consecución:	
Proceso de desarrollo de la acción:	Obstáculos o retos encontrados:
	Alianzas realizadas en el desarrollo:
	Otras necesidades detectadas:
Acciones pendientes para su implantación completa:	
Plazo para su revisión:	

TABLA DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La tabla que se presenta a continuación es un modelo orientativo para el desarrollo de las evaluaciones del plan. Será necesaria la realización de una ficha por cada acción realizada para la consecución de los objetivos, de este modo, se pueden analizar de forma detallada los indicadores de evaluación establecidos y las estrategias llevadas a cabo.

Eje:	
Área:	
Objetivo:	
Indicadores de evaluación:	
-	
-	
-	
-	
-	
-	
-	
-	
Fecha de puesta en marcha:	Fecha de finalización de la acción:
¿Qué beneficios ha producido o puede producir en la entidad el desarrollo de esta acción?	
¿Cómo va a perdurar en el tiempo la acción que se analiza en esta tabla?	

Como se ha mencionado con anterioridad, cada seis meses se planificará una reunión de la Comisión Negociadora para la valoración del proceso de implantación del plan y el análisis de las acciones realizadas para la consecución de los objetivos.

Además, se contemplan dos reuniones extraordinarias de control: una en el medio del periodo de vigencia del plan y la otra al final.

No obstante, se realizarán encuentros de trabajo y reuniones de seguimiento en las siguientes ocasiones:

- Cuando, en el desarrollo de una de las acciones del Plan de Igualdad, se produzcan situaciones de discrepancia que requieran de la reflexión y trabajo grupal.
- Cuando, en el periodo de vigencia del Plan de Igualdad, se produzcan cambios en la situación laboral de alguna de las personas que forman parte de la Comisión Negociadora.
- Cuando, en el desarrollo de una acción, no se alcancen los objetivos esperados y sea necesario reformular la estrategia de acción para su consecución.
- Cuando, en el periodo de vigencia del Plan, haya que hacer cambios respecto a las responsabilidades que las personas que forman la comisión.

En caso de que sea necesario, por situaciones de desacuerdo, momento de bloqueo o de incertidumbre, se contará con una consultoría externa que medie o plantee acciones de trabajo para solventar las dificultades. Igualmente, en casos de que haya alguna modificación legal o reglamentaria que afecte al Plan de Igualdad de Amimet, se modifiquen los estatutos o haya cambios estructurales significativos.

En este último caso, además, será necesario el trabajo grupal de la Comisión y el apoyo externo para adaptar el Plan a los nuevos cambios. Así mismo, cuando, por circunstancias debidamente justificadas resulte necesario realizar una revisión del plan, esta implicará la actualización del diagnóstico, las medidas y objetivos resultantes del mismo.

Como antes se indicaba, cada vez que se desarrolle una acción prevista en el Plan para el fomento de la igualdad, se recopilará en las fichas de control que serán agrupadas por áreas y que serán puestas en común en las reuniones de seguimiento de la Comisión. Si de estas acciones derivan otras o se plantean nuevos retos y objetivos, se recogerán en actas donde se expondrán los motivos y los pasos a seguir.