



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN



Documento inicial Política de Igualdad Grupo AMÁS: Marzo 2013

Fecha inicial del presente documento: Marzo 2015

Fecha de modificación: Septiembre 2018

Fecha de revisión: Diciembre 2021



INDICE

1.	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	3
2.	NORMATIVA	4
2.1	MARCO LEGAL.....	4
2.2	CONSIDERACIONES PRELIMINARES. DEFINICIONES	5
3.	PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN AMÁS SOCIAL	9
3.1	PRESENTACIÓN	9
3.3	METODOLOGÍA	10
3.4	ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN	10
3.5	OBJETIVO GENERAL	11
3.6	ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	12
3.7	OBJETIVOS, MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN POR ÁMBITO DE INTERVENCIÓN.....	12
3.7.1	Selección y contratación de personal.....	12
3.7.2	Promoción.....	14
3.7.3	Condiciones laborales	15
3.7.4	Política de Formación continua	15
3.7.5	Equilibrio de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación). 17	
3.7.6	Seguridad Salud y Bienestar a la perspectiva de género	18
3.7.7	Prevención y actuación frente el acoso sexual y acoso por razón de sexo 19	
3.7.8	Comunicación y sensibilización	21
3.7.9	Derechos reconocidos para las víctimas de violencia de género	22
3.7.10	Registro salarial y auditoria retributiva	22
4.	GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN AMÁS SOCIAL	24
5.	COMISIÓN DE IGUALDAD	26
6.	SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN AMÁS SOCIAL	27
7.	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN AMÁS SOCIAL	28

I. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

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

Entre todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta última “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

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

2. NORMATIVA

2.1 MARCO LEGAL

El principio de igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales (convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979), europeos (Tratado de Ámsterdam) y estatales (Constitución Española, Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

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

En nuestro país, la Constitución Española de 1978, contiene numerosos artículos con referencia al principio de igualdad, puesto que en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de eliminar las trabas que dificulten la igualdad de los individuos que componen la sociedad, promoviendo una serie condiciones para que se dé de manera plena. Además de ello el artículo 14 establece la igualdad de los ciudadanos españoles ante la ley, lo cual se relaciona con el artículo 35, al determinar el derecho a tener una remuneración suficiente sin discriminar con razón de sexo, para satisfacer las necesidades.

Sin embargo, el pleno reconocimiento de la igualdad formar ante la ley, se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres mediante la creación de políticas que, eliminen los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española.

La dirección de Grupo AMÁS, se reitera en el compromiso firmado con fecha 05 de marzo de 2013, asumiendo el compromiso de mantener actualizado el plan de igualdad, con la finalidad de dar cumplimiento a dicha ley y salvaguardar la igualdad de mujeres y hombres dentro de nuestra organización.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RNT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de empresa, considerándose como un principio

fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

Los planes de igualdad no tienen como finalidad dar privilegios a las mujeres y perjudicar a los hombres, sino poner medidas que establezcan un equilibrio entre mujeres y hombres en la empresa. Asimismo, los planes de igualdad no deben contemplar medidas dirigidas sólo a las mujeres y que no tengan nada que ver con la situación de la empresa. Antes de negociar un Plan de Igualdad es necesario conocer qué situaciones de desigualdad se dan en la empresa. Se deben detectar las más evidentes para hacerlas desaparecer rápidamente.

Las etapas del plan de igualdad son:

- Compromiso.
- Diagnóstico.
- Programación.
- Ejecución.
- Evaluación.

En el Plan de Igualdad, según la Ley de Igualdad, se podrán contemplar, entre otras, las siguientes materias:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción y formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación laboral, personal y familiar.

2.2 CONSIDERACIONES PRELIMINARES. DEFINICIONES

ACCIONES POSITIVAS

Medidas de carácter temporal dirigidas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o discapacidad, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades. Las medidas deben guardar los principios de motivación, proporcionalidad y temporalidad.

ACOSO SEXUAL

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en

	particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará en todo caso como acoso discriminatorio (artículo 7.1 LOIEMH)
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	<p>Cualquier comportamiento no deseado realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear creando un entorno intimidatorio, degradante y u ofensivo. Se considerará en todo caso como acoso discriminatorio (artículo 7.2 LOIEMH)</p> <p>Además de ello se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe (artículo 9 LOIEMH)</p>
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL	Necesidad de armonizar los espacios dedicados al trabajo, a la familia y a la vida individual de cada uno/a, fomentando así la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (artículo 44.1 LOIEMH)
DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 LOIEMH). Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (artículo 8 LOIEMH)
DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	Situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutro, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro (salvo que dicho criterio o práctica pueda justificarse

	objetivamente, tenga una finalidad legítima y los medios para alcanzarla sean necesarios y adecuados)
IGUALDAD	Equidad de derechos de las personas que se materializa en políticas de igualdad que deben servir para erradicar las diferencias entre las personas. Es un derecho y un principio que significa que todo el mundo tiene los mismos derechos y las mismas oportunidades, por lo tanto la igualdad es un derecho fundamental universal que tiene cualquier persona de ser tratada con dignidad y sin discriminación.
IGUALDAD DE GÉNERO	Valoración, por igual, de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de hombres como de mujeres.
IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR TRABAJOS DE IGUAL VALOR	Obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente y cualquiera que sea la naturaleza de la misma (salarial o extra salarial), sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES	Principio que implica la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (artículo 3 LOIEMH)
LENGUAJE NO SEXISTA	Lenguaje que expresa la realidad tal cual es, sexuada. Posibilita que mujeres y hombres nombren el mundo desde su género y sean nombradas y nombrados teniendo en cuenta el género al cual pertenecen.
PLANES DE IGUALDAD	Son conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación de la empresa, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

POLÍTICAS DE IGUALDAD	Conjunto de actividades o programas de acción de los poderes públicos para la regulación de una realidad social.
SEGREGACIÓN HORIZONTAL	Diferente concentración de mujeres y hombres en una serie de sectores de actividad y profesiones.
SEGREGACIÓN VERTICAL	Diferente concentración de mujeres y hombres en grados y niveles de responsabilidad, puestos de trabajo o categorías profesionales.

3. PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN AMÁS SOCIAL

3.1 PRESENTACIÓN

A raíz de la entrada en vigor, en marzo de 2007, de la Ley para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, se puso en marcha en las organizaciones españolas el proceso de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El cumplimiento de la normativa se ha visto reflejado, en algunas empresas, en medidas o acciones concretas para favorecer la igualdad, mientras que en otras, se ha ido más allá con la elaboración e implantación de planes de igualdad que responden a un conjunto de medidas o acciones integradas.

La **Fundación AMÁS Social** es el resultado de la fusión de la Fundación García Gil y la Asociación AFANDEM. Nace en 2010 y se encarga de la parte atencional de la organización dedicada a la atención de personas con discapacidad, con la finalidad de canalizar los esfuerzos para la prestación de servicios a los mismos.

En este sentido, siendo consciente de que su plantilla es, a la vez, su gran beneficiaria, una de las prioridades de la **Fundación AMÁS Social** es propiciar el desarrollo integral, tanto humano como profesional, de quienes forman parte de la organización y se identifican con los valores promovidos en y desde la misma, invirtiendo esfuerzos en la promoción de iniciativas que contribuyan a mejorar el bienestar y la calidad del clima laboral, mediante prácticas en favor de la conciliación, la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades.

La **Fundación AMÁS Social** es una organización que lleva aplicando desde su origen medidas a favor de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad especialmente, y a favor de la igualdad entre mujeres y hombres y también de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, más allá de las exigencias de la Ley. Las selecciones y promociones de personal de la Fundación AMÁS Social han respondido a dos criterios:

- A un perfil laboral requerido, con unas exigencias en formación y experiencia laboral, en el caso de personas que no tienen ninguna discapacidad.
- En el caso de las personas con discapacidad, se prima la posibilidad de integración de dichas personas, más vinculado a las capacidades de éstas en relación al perfil laboral requerido.

En este sentido, en la Fundación AMÁS Social la elección de un trabajador o una trabajadora siempre va más allá de su género.

Además, también hace tiempo que se implementan medidas favorecedoras del equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional. Con el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Fundación AMÁS Social se pretende valorizar y visibilizar

lo que se ha venido haciendo, manteniendo así las fortalezas y solventando los puntos de mejora detectados en el diagnóstico. En definitiva, se trata de formalizar el compromiso de la Fundación AMÁS Social de seguir profundizando en esa línea, asegurando que las medidas y acciones adaptadas benefician a toda la plantilla de modo universal.

3.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad se aplicará a todos los centros de trabajo de **Fundación AMÁS Social** en territorio español y a la totalidad de su plantilla, así como a todos aquellos que en un futuro se incorporen a la misma.

3.3 METODOLOGÍA

Las características del plan son:

- ✓ Colectivo e integral: estar diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- ✓ Transversal: implica a todas las áreas de gestión de la organización. Es fundamental adoptar la transversalidad de género como uno de los principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- ✓ Dinámico y abierto: es progresivo y está sometido a cambios constantes en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- ✓ Sistemático y coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- ✓ Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades existentes en ese momento. Es fundamental tener como uno de los principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla)
- ✓ Preventivo: anticipándose o eliminando cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futuras.
- ✓ Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre hombres y mujeres.

3.4 ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN

El Plan de Igualdad de **Fundación AMÁS Social** se estructura en los siguientes apartados:

- I) Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

II) Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros.

En él, se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización.



III) Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, llevado a cabo a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.



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

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

- ✓ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- ✓ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.



3.5 OBJETIVO GENERAL

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la **Fundación AMÁS Social** tiene como objetivo general recoger todas aquellas medidas y acciones que (en consonancia con la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres) se integren en la estrategia del Grupo, en total sincronía con nuestra misión, visión y valores, y con la responsabilidad que como empresa establecemos con la sociedad.

Asimismo, este objetivo lleva implícito el fin de que estas medidas y acciones, prevengan posibles desequilibrios de género que pudieran aparecer en el futuro en el seno de la Fundación.

3.6 ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

Los Ámbitos de intervención sobre los que la **Fundación AMÁS Social** trabaja en su Plan de Igualdad, se enumeran a continuación:

1. Selección de personal.
2. Promoción.
3. Condiciones laborales.
4. Formación.
5. Equilibrio de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación)
6. Prevención de salud y riesgos laborales atendiendo a la perspectiva de género.
7. Prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
8. Comunicación.
9. Derechos reconocidos para las víctimas de violencia de género.

3.7 OBJETIVOS, MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN POR ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

3.7.1 Selección y contratación de personal

DIAGNÓSTICO

En general, no existen criterios discriminatorios en la captación y selección de personal nuevo. El equipo de selección utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación de puestos de trabajo en los diferentes portales de empleo.

OBJETIVOS

- Garantizar que no haya discriminaciones de género en los procesos de selección y contratación de trabajadores y trabajadoras de la **Fundación AMÁS Social**.
- Mantener el uso de un lenguaje no sexista en la comunicación de puestos de trabajo.

- Favorecer la sensibilización, en materia de igualdad, de las personas que intervienen en los procesos de selección, con el fin de promover y mantener un equilibrio de presencia de mujeres y hombres en la organización.
- Asegurar que la igualdad de oportunidades se contempla en todos los procesos de selección y contratación.
- Conseguir una representación equilibrada de hombres y mujeres mejorando las posibilidades de acceso del sexo subrepresentado en aquellas secciones que sea necesario.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 1.1. Incorporación de la perspectiva de género en la comunicación de nuevos puestos de trabajo para la posterior selección y contratación de personal

Acción 1.1.1.

- Mantener la perspectiva de género en la comunicación destinada a la captación y recepción de candidaturas mediante el uso de un lenguaje integrador, tanto por los canales internos como externos de la empresa.

Acción 1.1.2.

- Revisar los criterios y procesos de selección, eliminando cualquier requisito que pueda contener, directa o indirectamente, elementos favorecedores de discriminación.

Acción 1.1.3.

- Utilizar acciones positivas consistentes en otorgar el puesto de trabajo a una persona candidata cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto a cubrir, es decir, en caso de que a un puesto opten un hombre y una mujer con las mismas aptitudes y méritos, se escogerá a la persona del sexo que está en clara minoría en ese puesto.

Acción 1.1.4.

- Garantizar en los procesos de selección la igualdad de candidatos/finalistas, o un 60% y 40% mínimo.

Medida 1.2. Incorporación en la acogida del compromiso de la Fundación AMÁS Social en materia de igualdad.

Acción 1.2.1.

- Dar a conocer, entre las personas de nueva incorporación a la organización, información sobre el compromiso de la Organización en materia de igualdad.

3.7.2 Promoción

DIAGNÓSTICO

En general, no existen criterios discriminatorios en la promoción de personal interno de la empresa.

OBJETIVOS

- Favorecer, de una manera equilibrada, el desarrollo profesional de mujeres y hombres que trabajan en la **Fundación AMÁS Social**.
- Realizar un seguimiento periódico de la presencia de mujeres y hombres en la plantilla y, de forma especial, en cargos de responsabilidad de más alto nivel con el fin de favorecer el equilibrio en la representación de ambos sexos.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 2.1. Garantizar que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se contempla en los procesos de promoción.

Acción 2.1.1.

- Revisar los criterios de promoción, eliminando cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.

Acción 2.1.2.

- Aplicar acciones positivas consistentes en promocionar a un puesto de trabajo a personas cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto a cubrir, es decir, en caso de que a un puesto opten un hombre y una mujer con las mismas aptitudes y méritos, se escogerá a la persona del sexo que está en clara minoría en ese puesto.

Acción 2.1.3.

- Mantener una presencia equilibrada de hombres y mujeres en puestos de dirección (60%-40%), con el objetivo de alcanzar la paridad (50%-50%)

Acción 2.1.4.

- Seguir manteniendo el criterio de que las promociones se realicen en principio internamente, acudiendo únicamente a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa.

3.7.3 Condiciones laborales

DIAGNÓSTICO

En cuanto a la estabilidad laboral en la **Fundación AMÁS Social** se observa que la mayoría de las personas tienen contratos indefinidos.

En relación a los salarios, éstos se regulan por convenio, por lo que la política retributiva no es discriminatoria. En este sentido, se ha considerado importante introducir este ámbito de actuación para garantizar que siga siendo así por lo que se plantean medidas al respecto.

OBJETIVOS

- Mantener la igualdad de oportunidades en cuanto a estabilidad laboral y tipologías de contrato de los hombres y las mujeres que trabajan en la Fundación AMÁS Social.
- Mantener la garantía de que en la **Fundación AMÁS Social** se lleva a cabo una política salarial no discriminatoria en función del sexo.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 3.1. Estabilidad laboral y tipología de contrato

Acción 3.1.1.

- Hacer una revisión del tipo de contrato de las personas que componen la plantilla teniendo en cuenta la perspectiva de género con el objetivo de observar las posibles diferencias y equilibrar en la medida de lo posible según la representación de un sexo y otro en la plantilla.

Medida 3.2. Política retributiva no discriminatoria

Acción 3.2.1.

- Hacer una revisión de las retribuciones de la plantilla para detectar y corregir posibles diferencias salariales debidas a brechas de género.

3.7.4 Política de Formación continua

DIAGNÓSTICO

En la **Fundación AMÁS Social** se considera la formación como uno de los aspectos más importantes en la Calidad de los Servicio, orientada al conjunto de profesionales por áreas/centros o servicios específicos, sin existir criterios excluyentes.

OBJETIVOS

- Velar porque se contemple la perspectiva de género en los procesos de formación que se realicen en la **Fundación AMÁS Social**.

- Favorecer la transversalización de género en las actuaciones que se llevan a cabo en la **Fundación AMÁS Social** a través de la formación y sensibilización interna.
- Sensibilización sobre los principios de igualdad de oportunidades y respeto a la diversidad dentro de los valores de la empresa.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 4.1. Garantizar que se contemple de modo transversal la igualdad de oportunidades en la formación continua

Acción 4.1.1.

- Asegurar que en la oferta de formación continua no intervenga ningún elemento discriminatorio por razón de sexo, desde la comunicación hasta el contenido de la misma.

Acción 4.1.2.

- Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa, así como facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con la vida personal y familiar y se realicen, siempre que sea posible, en horario laboral.

Acción 4.1.3.

- Tener en cuenta el principio de igualdad de oportunidades en las formaciones que se dirijan a toda la plantilla.

Medida 4.2. Formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Acción 4.2.1.

- Realizar una formación específica en materia de género e igualdad, para personas del departamento de RRHH, para mandos intermedios y para personal directivo, con el propósito de garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

Acción 4.2.2.

- Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla de la **Fundación AMÁS Social**.

3.7.5 Equilibrio de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación)

DIAGNÓSTICO

En la **Fundación AMÁS Social** se contemplan distintas medidas de conciliación que favorecen el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de su plantilla. En este sentido y según las respuestas al cuestionario realizado a la plantilla se ha considerado necesario publicitar más las medidas e ir adaptándose a las necesidades de la plantilla.

Existe un modelo de gestión de la conciliación, Modelo efr normas 1000-1 Ed 4, el cual recoge los objetivos, políticas, medidas, seguimiento... al respecto; modelo que se ha ido implantando como línea estratégica en la Organización, cumpliendo con el proceso de mejora continua.

OBJETIVOS

- Favorecer la armonización de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación) del personal de la **Fundación AMÁS Social** permitiendo que exista un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la organización, procurando que sean compatibles con las necesidades de la organización.
- Sistematizar, informar y publicitar las medidas que favorece la Ley y las actualmente implantadas en la organización para fomentar el conocimiento generalizado, sobre su existencia y su uso (apoyo a la corresponsabilidad en materia de conciliación).
- Hacer posible que todas las personas de la plantilla puedan ejercer su derecho al disfrute de las medidas de conciliación, independientemente de su sexo, grado de discapacidad, orientación sexual, estado civil, etc. propiciando una comunicación fluida, continua y transparente desde los canales que la **Fundación AMÁS Social** utiliza para la generar información.
- Garantizar que las personas que disfruten de cualquier derecho relacionado con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, no vean frenadas sus posibilidades de promoción o permanencia en la empresa.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 5.1. Permisos y ausencias

Acción 5.1.1.

- ★ Realización de campañas dirigidas a los hombres acerca de la corresponsabilidad, fomentando y favoreciendo que los hombres conozcan este derecho y disfruten de permisos que la ley les reconoce expresamente, como en los supuestos de nacimiento de hij@, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 48.7 del Estatuto de los

Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cinco semanas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Medida 5.2. Prestaciones y ayudas vinculadas a la conciliación

Acción 5.2.1.

- Facilitar la información y el acceso en igualdad de condiciones de las personas que componen la plantilla a las prestaciones y ayudas que se ofrezcan desde la **Fundación AMÁS Social**, explicando la importancia que éstas tienen para conciliar la vida personal, familiar y profesional.

Medida 5.3. Vinculación entre la organización y las mujeres u hombres que están disfrutando de permisos de maternidad o paternidad

Acción 5.3.1.

Las personas en situación de permiso de maternidad o permiso de paternidad, podrán optar voluntariamente por mantener la vinculación con la organización a efectos formativos e informativos, por lo que la **Fundación AMÁS Social** garantizará que se habiliten los sistemas y los canales de comunicación necesarios para la consecución de este objetivo. Atendiendo a las siguientes fórmulas:

- Las personas en estas situaciones establecerán con sus responsables el canal a utilizar: les enviarán correos electrónicos cuando lo estimen oportuno, les solicitarán reuniones puntuales por cuestiones que quieran plantearles, etc.
- Así mismo, en estas situaciones, la **Fundación AMÁS Social** también ofrecerá la posibilidad a estas personas de asistir a reuniones informativas que pudieran afectarles, y les podrá remitir información sobre acciones formativas de interés.

Medida 5.4. Detección de necesidades de conciliación

Acción 5.4.1.

- Analizar los datos de la plantilla orientados a identificar las necesidades de trabajadores/as en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (atendiendo a las particularidades de cada caso y también a las demandas comunes) para conseguir el equilibrio entre los distintos espacios de vida.

3.7.6 Seguridad Salud y Bienestar a la perspectiva de género

DIAGNÓSTICO

En la Fundación AMÁS Social existen mecanismos para garantizar la salud laboral de las personas que trabajan en ella, tanto en relación a los riesgos laborales como a los temas

relacionados con el acoso. En este sentido, se considera importante introducir medidas que estén orientadas a velar porque la perspectiva de género esté integrada en los procesos de salud laboral.

OBJETIVOS

- Vigilar que el enfoque de género esté integrado en todos los temas que, en la **Fundación AMÁS Social**, puedan afectar a la salud laboral de los trabajadores y las trabajadoras.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 6.1. Introducción de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.

Acción 6.1.1.

- El Comité de Seguridad y Salud, dentro de sus competencias, realizará el seguimiento de las evaluaciones periódicas de riesgos laborales para que se valoren los factores que en la actualidad pueden condicionar el acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo.

Medida 6.2. Adaptación de los equipamientos y ergonomía teniendo en cuenta el género

Acción 6.2.1.

- Adaptar los equipamientos y la ergonomía en los centros de trabajo de la Fundación AMAS Social, en función de si se trata de hombres o mujeres, garantizando que se cumple con la normativa vigente en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como para la prevención de riesgos laborales.

3.7.7 Prevención y actuación frente el acoso sexual y acoso por razón de sexo

DIAGNÓSTICO

En la Fundación AMÁS Social existe un procedimiento de actuación en caso de que se produzca una situación de acoso. El procedimiento existente es genérico para cualquier tipo de acoso que se pudiera producir en la organización. En cuanto al protocolo, se ha detectado que hay pocas referencias a los sucesos relacionados específicamente con el acoso sexual y no está incluido el acoso por razón de sexo.

Es importante seguir con el fomento de la formación y sensibilización como base para el cumplimiento del compromiso

OBJETIVOS

- Asegurar que todas las personas que trabajan en la **Fundación AMÁS Social** estén protegidas frente al acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo y conozcan las medidas que la organización tiene habilitadas para prevenir y eliminar estas situaciones.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 7.1. Compromiso para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, difusión del mismo entre la plantilla y sensibilización.

Acción 7.1.1.

- Revisar el protocolo antiacoso o antimobbing para introducir el acoso por razón de sexo y más referencias al acoso sexual, y para adecuarlo a la legislación vigente.

Acción 7.1.2.

- Difundir la declaración de principios de la Dirección con el objetivo de mostrar su compromiso para prevenir y eliminar el acoso sexual y por razón de sexo.

Acción 7.1.3.

- Difundir el protocolo de actuación frente al acoso, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.

Acción 7.1.4.

- Sensibilización dirigida a mandos intermedios en la prevención, detección y tratamiento de los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

3.7.8 Comunicación y sensibilización

DIAGNÓSTICO

La **Fundación AMÁS Social** es una organización muy comprometida por la naturaleza de su actividad con la igualdad de oportunidades en general ya que está orientada a integrar a través del empleo a personas con discapacidad.

Se ha observado que aún se detectan espacios de mejora, por lo que es preciso continuar revisando y adaptando la comunicación. Este proceso de mejora continua requiere que la plantilla esté sensibilizada con el tema.

OBJETIVOS

- Facilitar la participación de la plantilla en el desarrollo del Plan de Igualdad a través canales de comunicación.
- Difundir tanto interna como externamente el compromiso de la **Fundación AMÁS Social** en la consecución de la Igualdad y visibilizar su papel como referente en la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Promover el principio de igualdad e incorporar la perspectiva de género de forma transversal, en todas las acciones de información y comunicación, en la **Fundación AMÁS Social** asegurando que el lenguaje y las imágenes utilizadas no sean sexistas.
- Fomentar que las personas que trabajan en la **Fundación AMÁS Social** utilicen una comunicación incluyente y no sexista.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 8.1. Comunicación incluyente o no sexista

Acción 8.1.1.

- Introducir la perspectiva de género en la comunicación y documentos internos, tanto en el uso del lenguaje (director/directora, jefe/jefa, técnico/técnica, trabajadores y trabajadoras o el personal, etc.), como en el empleo de imágenes (uso de imágenes representativas de los dos sexos).

Acción 8.1.2.

- Revisar y corregir el lenguaje (imágenes y texto) de la página web para que se haga uso de una comunicación incluyente.

Acción 8.1.3.

- Formar al personal encargado de la comunicación de la Fundación AMAS Social (página web, relaciones con la prensa, etc.) y de la elaboración de documentación interna, en materias de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.

Medida 8.2. Realización de diversas actuaciones que visibilicen el compromiso de la Fundación AMAS Social con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Acción 8.2.1.

- Garantizar la difusión del Plan de Igualdad en la página en la web y canales de comunicación internos de la Fundación AMAS Social.

Acción 8.2.2.

- Valorizar el compromiso de la Fundación AMAS Social por la igualdad de oportunidades, dándolo a conocer entre las entidades que colaboran con la Fundación, así como entre sus proveedores habituales.

Acción 8.2.3.

- Participar en campañas, redes y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3.7.9 Derechos reconocidos para las víctimas de violencia de género

DIAGNÓSTICO

No existe una política al respecto por parte de la Fundación por lo que se ha considerado que este ámbito puede ser integrado dentro del Plan de Igualdad para afianzar el compromiso de la Fundación con la Igualdad de Oportunidades en contra de la violencia de género.

OBJETIVO

- Difundir el compromiso de la Fundación AMÁS Social contra la violencia de género atendiendo a las necesidades de las posibles víctimas que formen parte de la plantilla.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 8.1. Atención a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género

Acción 8.1.1.

- En el supuesto de que se detectara, entre la plantilla, alguna víctima de violencia de género en su ámbito privado, se estudiará su situación con el fin de establecer una serie de facilidades adaptadas a las circunstancias particulares de la víctima del mismo.

3.7.10 Registro salarial y auditoria retributiva

DIAGNÓSTICO

Se ha intentado llevar a cabo un registro retribuido completo de manera eficaz, sin embargo no ha sido posible a consecuencia del gran número de profesionales que hay en la Fundación y de los medios informáticos que se cuentan para ello.

OBJETIVO

- Valoración de la instalación de aplicaciones mediante las cuales se pueda llevar a cabo un control más eficaz del registro retributivo en la Fundación.

MEDIDAS Y ACCIONES

Medida 9.1. Mejora del seguimiento retributivo.

Acción 9.1.1.

Valorar aplicaciones informáticas que mecanicen de una manera más ágil y que puedan ser más accesibles para poder realizar de manera más eficaz el registro retributivo para así poder utilizarlo en el diagnóstico de la Fundación y poder estudiar las posibles desigualdades.

4. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN AMÁS SOCIAL

La gestión del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres será competencia de la Estructura de la Fundación AMÁS Social.

Los diferentes agentes implicados son:

ALTA DIRECCIÓN	<p>Voluntad e impulso.</p> <p>Fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.</p>
EQUIPOS TÉCNICOS DE RRHH	<p>Ejecución. Integrar la igualdad en los procedimientos de la empresa (selección, contratación, promoción, retribución, formación...)</p>
REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	<p>Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación e identificación de necesidades e intereses para los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>Trabajo en red, animación a la formación y al fomento de buenas prácticas.</p>
COMITÉ DE IGUALDAD	<p>Espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes (empresa y representación legal de los trabajadores y trabajadoras)</p> <p>Fomento de propuestas de medidas, así como el análisis de las existentes.</p> <p>Interpretación de cuestiones sobre igualdad.</p> <p>Análisis de las medidas a llevar a cabo por parte de la organización, y comprobación de los resultados obtenidos.</p>
PLANTILLA	<p>Propuestas y participación.</p>
COMUNICACIÓN	<p>Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres mediante los diferentes medios de comunicación</p>

(Dreams Maker, tablonos informativos, inforamás,
redes sociales...)

Imagen interna y externa.

5. COMISIÓN DE IGUALDAD

Se encargará la ejecución y seguimiento de acciones expuestas en los puntos anteriores.

En todo caso existirá una relación nominal actualizada.

Las funciones de la Comisión de Igualdad son:

- Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan de Igualdad.

6. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN ANLÁS SOCIAL

La Comisión de Igualdad se reunirá con la periodicidad necesaria, al menos cada dos meses, para dar seguimiento a las medidas planteadas en el Plan, así como para dar respuesta a las cuestiones que puedan surgir por parte de la plantilla en los temas vinculados al Plan de Igualdad.

Para la implementación, seguimiento y evaluación de las acciones que engloba el Plan de Igualdad de Oportunidades, el Comité de Igualdad seguirá las pautas e indicadores, así como la planificación temporal marcada en el cronograma de este documento.


En este sentido, anualmente se realizará, por parte del Comité de Igualdad, un breve informe de evaluación sobre la actuación con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y su real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones que puedan incidir negativamente en la consecución de la Igualdad de Trato y de Oportunidades en la organización.


7. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN AMÁS SOCIAL

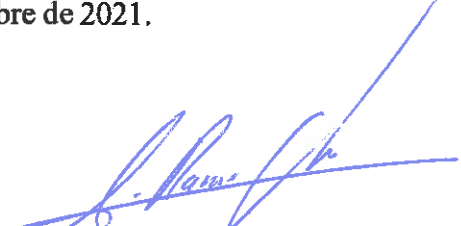
El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Fundación AMÁS Social estará vigente a partir de la firma del mismo.


Se realizarán programaciones anuales en las que se desarrollen de manera concreta las acciones a realizar durante cada periodo, así como sus indicadores, en función de lo establecido en el Plan de Igualdad.


Firmado la presente los miembros de la Comisión, en diciembre de 2021.


Álvaro Torres


SONIA RAMÍREZ NORÓN


L. Ramírez


IRIS LÓPEZ FERNÁNDEZ


Ana Dávila