



AMUMI
Abrazando al mundo migrante

PLAN DE IGUALDAD

Enero 2021

ÍNDICE

- 1.- INTRODUCCIÓN**
- 2.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**
- 3.- ÁMBITOS DE ACTUACIÓN**
- 4.- PERSONAS DESTINATARIAS**
- 5.- VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD**
- 6.- CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD**
- 7.- SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN**
- 8.- PLAN DE ACCIÓN**
- 9.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD**



1.- INTRODUCCIÓN

La Asociación AMUMI, como referente en la Sierra Norte en el acompañamiento a personas nunca ha permanecido ajena a otros problemas de los que nuestra sociedad adolece. Así, y en concordancia con el art. 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, hemos elaborado un Plan de Igualdad buscando disminuir la brecha existente entre mujeres y hombres en el mundo laboral.

La mencionada ley tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida, y singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

En nuestros Estatutos nos comprometemos a denunciar las situaciones de injusticia, y desde la Asociación AMUMI, creemos que la desigualdad imperante entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral, la vida privada y familiar y la desigual remuneración por igual trabajo es una situación de injusticia pendiente en nuestra sociedad, y que como tal deberíamos abordar en su conjunto para que podamos evolucionar, verdaderamente, hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Por ello, desde la Asociación nos hemos envuelto en un proceso de reflexión y análisis de nuestras políticas de recursos humanos: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, para poder poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y que tengan una repercusión positiva en todos los ámbitos de la misma.

En base a lo anteriormente expuesto la Junta Directiva de la Asociación ha aprobado la puesta en marcha de la elaboración de un Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y



personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la entidad y mejorar su calidad de vida.

Nuestro Plan de Igualdad va más allá del cumplimiento de la normativa legal, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

Por otro lado, somos conscientes de que el sector social es uno de los sectores donde mayor es la tasa de mujeres entre la población activa, sin embargo, hay otros muchos aspectos siguen pendientes a la hora de conseguir una igualdad real y efectiva. Los estudios sobre las características del Tercer Sector en clave de género, revelan que, pese a la sensibilidad arraigada en cuestiones de justicia e igualdad, no siempre se ha enfocado la cuestión del desequilibrio entre los sexos. Así, las organizaciones siguen dando síntomas de reproducir el status quo, en cuanto a la relación de géneros se refiere:

- Es un sector de actividad profesional feminizado (entre el 60/70% del personal remunerado son mujeres).
- Las condiciones de empleo de las mujeres son de menor calidad, afectándoles en mayor medida que a los hombres, las jornadas parciales, los contratos de duración determinada, etc.
- Existe un mayor porcentaje de mujeres en tareas de voluntariado e intervención directa mientras que los hombres están sobrerrepresentados en los puestos de responsabilidad.
- Se reproduce la división estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género, las mujeres trabajan en su mayoría en los ámbitos de intervención de las organizaciones y los hombres en su mayoría en los ámbitos de gestión.

Creemos que el carácter democrático del Tercer Sector, su fundamentación como organismo de reivindicación y transformación social para alcanzar una sociedad igualitaria le convierten en objetivo prioritario de aplicación de la L.O. 3/2007.



Por otro lado la adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos. Una política eficiente en Recursos Humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla. Desaprovechar las aptitudes de una persona por cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de capital humano injustificable. Por contra, una política de Recursos Humanos basada en la igualdad de oportunidades genera un mejor clima laboral. La implantación de políticas de igualdad facilita un entorno laboral más saludable y una mayor implicación en el trabajo.

El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la Asociación va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no solo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su periodo de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

2.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El **objetivo general** que la Asociación AMUMI quiere alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la Asociación.

Para ello se han establecido los siguientes **objetivos específicos**:

- 1- Mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cualquiera de sus facetas (como el acceso, permanencia y condiciones en el trabajo, conciliación familiar y laboral...).
- 2- Luchar contra toda discriminación por razón de sexo.
- 3- Luchar contra el acoso sexual y laboral.
- 4- Mejorar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la Asociación para reducir los posibles desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos decisorios de la Asociación.
- 5- Formalizar el uso de una comunicación y un lenguaje no sexistas e inclusivos en la Asociación.
- 6- Difundir, concienciar y formar a las personas que conforman la Asociación en material de igualdad entre mujeres y hombres.
- 7- Contribuir a la concienciación social de nuestro entorno respecto al principio de igualdad, en particular, en materias tales como la lucha contra la discriminación por razón de sexo, la erradicación de comportamientos sexistas y machistas y la lucha contra el acoso sexual y la violencia de género.

3.- ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

Desde la Asociación AMUMI nos planteamos, de acuerdo al Objetivo general expuesto, desarrollar el Plan de Igualdad en los siguientes ámbitos de actuación:

3.1. Ámbito corporativo: contemplaríamos aquí la definición de los fines de la Asociación, relaciones institucionales, sus órganos decisorios, los estatutos y las políticas de comunicación.

3.2. Ámbito de relaciones laborales: referido a la estructura de recursos humanos que ponen en práctica los fines y servicios para los que ha sido creada la Asociación. Es en este ámbito en el que nos centraremos fundamentalmente en el presente Plan, concretando diferentes áreas de actuación.

3.3. Ámbito de Programas y Servicios que ofrece la Asociación: se trata de la aplicación del Principio de Igualdad en el diseño, ejecución y evaluación de los diferentes Programas que se ofrecen, al servicio de las personas beneficiarias para las que han sido creados.

4.- PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la Asociación y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con la Asociación AMUMI en calidad de trabajadoras y trabajadores de la entidad en cualquier centro de trabajo y programa.

Así mismo, y en relación a los distintos ámbitos de actuación, está destinado a todas aquellas personas que entren como voluntarias en la Asociación y a las participantes de las mismas; es decir, a las mujeres, niñas y niños que residen en la Casa Refugio Abri Violet y a las personas a las que acompañamos en los otros proyectos de la



Asociación, ya que la Asociación la formamos todas y todos y el tejido asociativo es clave para el funcionamiento de la misma y para la consecución de sus fines.

5.- VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad para mujeres y hombres de la Asociación AMUMI forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es indefinida. Existe por parte de las personas integrantes de la Asociación un firme compromiso del cumplimiento del Plan, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan cada dos años.

6.- CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la Asociación AMUMI se establece como una consecuencia necesaria del compromiso con los valores y fines de la entidad.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son las siguientes:

- compromiso de la Junta Directiva de la entidad que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todas las comisiones y grupos de trabajo de la entidad.
- es transversal: incorpora la perspectiva y enfoque de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- es evaluable: el plan incorpora unos indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla, no solo para las mujeres y está diseñado teniendo en cuenta mecanismos de participación en su elaboración.



- es dinámico y sistemático: ya que se irá adecuando a cada momento.

COMISIÓN DE IGUALDAD

La Asociación por medio de este Plan establece la creación una Comisión de Igualdad cuyo objetivo es velar por el cumplimiento del Plan.

Sus **funciones serán las siguientes:**

- realizar un seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad
- impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres.
- interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre mujeres y hombres.

Compromisos y acciones:

- reunirse cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias a petición de alguna de las personas de la Asociación, o cuando las circunstancias así lo requieran, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar las acciones oportunas para su corrección.



7.- SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN

La Asociación AMUMI es una entidad sensibilizada hacia la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todas sus formas.

El ámbito de actuación en el que se desarrolla la actividad de la Asociación, el de la intervención social, hace que sus integrantes compartan valores de justicia, solidaridad, apoyo mutuo y, por ende, sean sensibles a la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos, incluido la igualdad de género.

En la Asociación valoramos los talentos y aptitudes de cada persona independientemente de su sexo, orientación sexual o circunstancias vitales como la maternidad o paternidad.

Una de las preocupaciones máximas de la Asociación, y por lo tanto una de las líneas de trabajo, es el buen trato y la mejora sustancial de las condiciones de las trabajadoras y trabajadores que integren la Asociación, siendo conscientes de la precariedad ligada al sector social, por la dependencia de las entidades que lo conforman de subvenciones y proyectos.

Consideramos prioritarias una serie de medidas:

1.- Igual remuneración por igual trabajo: una de las principales metas a conseguir en toda sociedad igualitaria es que las mujeres y los hombres tengan acceso a un salario en condiciones de igualdad y justicia. En la Asociación AMUMI, todos los/as trabajadores/as cobran igual salario por igual trabajo.

2.- Conciliación de la vida laboral y familiar:

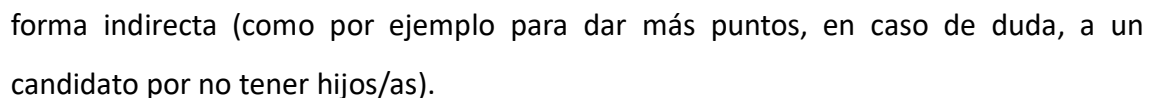
- a) Ofrecer amplia flexibilidad en los horarios de entrada y salida
- b) Facilitar la reordenación del horario de trabajo, prestando mayor atención a las necesidades de trabajadoras/es con cargas familiares;

- c) Agendar las reuniones en horarios centrales para que no interfieran con los horarios de salida y entrada de las trabajadoras y trabajadores;
- d) Informar a las trabajadoras acerca de la posibilidad de ejercer los derechos de conciliación.
- e) Posibilitar el teletrabajo en la medida de lo posible para favorecer la conciliación, en especial en trabajadoras/es con hijas e hijos.

3. - Promover el empleo de mujeres en situación de riesgo: como parte de nuestro acompañamiento a mujeres en situación de especial vulnerabilidad, hacemos especial hincapié y cuidado en formar y acompañar a las mujeres de nuestra Asociación para poder conseguir que aquéllas en las que concurren estos factores adicionales que potencian la ausencia de igualdad efectiva (por ejemplo, mujeres víctimas de violencia de género, inmigrantes, pertenecientes a determinadas minorías étnicas, paradas sin titulación o mujeres que sufran discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social) puedan conseguir una integración en el mercado laboral desde una posición de igualdad real, en relación a otras personas que no cuentan con esos factores de riesgo.

4.- Acciones de sensibilización sobre el acoso sexual-laboral: se busca realizar acciones que permitan discutir, visibilizar y combatir el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Algunos ejemplos serían: talleres o formaciones contra el acoso sexual, buscando crear un ambiente familiar a favor de la libertad, salud y seguridad de las trabajadoras y participantes y contra el acoso sexual. Así mismo, no solo la sensibilización es importante, debe quedar claro que el acoso sexual es algo contrario a los valores que defendemos y que un comportamiento de este tipo no se tolera de ninguna manera en nuestra Asociación.

5.- Igualdad efectiva en el acceso a un puesto de trabajo: desgraciadamente en nuestra sociedad muchos puestos son vetados a las mujeres que manifiestan tener hijas/os, su intención de tenerlas/os o declaran estar embarazadas. Por ello todas las personas concurren en igualdad de oportunidades a las ofertas de trabajo emitidas por nuestra entidad; por lo que la maternidad/paternidad nunca sería motivo de exclusión, ni de



8.- Comunicación y uso de lenguaje no sexista: está implementado prácticamente en la totalidad de documentos de la Asociación. Buscamos que sea una práctica generalizada y también la usamos de cara a los documentos oficiales, subvenciones...

El diagnóstico de la situación actual de la Asociación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres nos plantea un reto para seguir avanzando en la igualdad, siendo el Plan de Acción la hoja de ruta para ese cambio. Este Plan de Acción tiene como propósito establecer los objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.

- 1.- Empleo: selección de personal y formación y promoción
- 2.- Comunicación: lenguaje no sexista e inclusivos



- 3.- Transversalización de la igualdad
- 4.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo
- 5.- Retribución
- 6.- Conciliación vida personal-profesional-familiar

Todos estos bloques temáticos buscan asegurar la igualdad en lo que afecta a:

- la participación de las mujeres de la Asociación en la toma de decisiones estratégicas a través del acceso a puestos u órganos de decisión.
- la promoción de las mujeres dentro de la Asociación
- la generalización en el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo
- la transversalización de la perspectiva de género y con ellos la igualdad en los distintos proyectos de intervención con las mujeres participantes.

8.1.- EMPLEO. SELECCIÓN DE PERSONAL Y FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN

SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivo: asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases.

MEDIDAS ACTUALES

- no se realizan preguntas de carácter personal (número de hijos/as, embarazo, disposición a formar una familia...)
- se tiene en cuenta por igual todas las candidaturas de mujeres y hombres atendiendo sólo a criterios objetivos
- las personas encargadas de realizar la selección tienen un compromiso con la igualdad de género con conciencia ética para que no sean procesos discriminatorios.
- en las ofertas de trabajo no constan preguntas de sexo

MEDIDAS A IMPLANTAR

FECHA

RESPONSABLE

Uso de lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo y en todos los formularios y documentos de selección de la entidad	6 meses	Vocal de Igualdad
Incorporación de formación en igualdad de forma continuada	2 años	Vocal de igualdad
Revisar con perspectiva de género la descripción de los puestos de trabajo, siempre	continua	Junta Directiva

que se produzca una nueva oferta de empleo		
--	--	--

INDICADORES DE REALIZACIÓN

- Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo
- Presentación de dato donde se demuestre la adecuación de la persona al perfil con criterios objetivos y presentación al Comisión de Igualdad en el que se certifique que no ha habido discriminación por sexo
- Porcentaje de candidaturas ofertadas que respetan criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.
- Presentación de contenidos de las formaciones en materia de igualdad en acceso al empleo y formación

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN
-------------------	-----------

Objetivo: garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades eliminando los estereotipos de género.

MEDIDAS ACTUALES

- la Asociación AMUMI ha realizado, dentro la semana temática de los derechos de las mujeres, una formación sobre género dedicada a voluntarias/os y trabajadoras/os.

MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Formación en igualdad para las personas integrantes de la Comisión de Igualdad	1 año	Vocal de Igualdad
Taller de sensibilización en igualdad para las trabajadoras y voluntarias	6 meses (continuación del trabajo realizado ya)	Vocal de igualdad
Selección de formadores con sensibilidad de género	1 año	Vocal de igualdad

INDICADORES DE REALIZACIÓN

- Presentación de materiales de formación que incorporan criterios de igualdad en contenidos, manuales, ejercicios.. tanto en lenguaje como imágenes y ausencia de estereotipos de género
- Porcentaje de personas formadas en igualdad por sexo
- Número de horas de formación en sensibilización en igualdad
- Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados segregados por sexo

ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN
-------------------	-----------

Objetivo: garantizar la promoción profesional de las personas de la Asociación sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

MEDIDAS ACTUALES

- no hemos tomado medidas en este sentido ya que debido al carácter horizontal de la Asociación todas las personas trabajadoras tienen igual salario, por considerar todos los trabajos iguales.

MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Comunicar en los procesos de promoción si los hubiere, las características detalladas del puesto	1 año	Vocal de Igualdad
Asegurar promociones paritarias dentro de la entidad	1 año	Vocal de igualdad

INDICADORES DE REALIZACIÓN

- Porcentaje de promociones de mujeres realizadas cada año segregadas por sexo
- Candidaturas a la promoción segregadas por sexo

8.2.- COMUNICACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN

LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo: implementar el uso de la comunicación no sexista e inclusivo en toda la entidad tanto con lo que se refiere al lenguaje no verbal y redactado como a la comunicación visual.

MEDIDAS ACTUALES

-en la actualidad todos los informes, documentos oficiales, subvenciones, documentos internos, documentos para las participantes se redactan con lenguaje inclusivo, es un acuerdo de la Junta Directiva.

MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Revisar el uso del lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda documentación escrita por al Asociación.	6 meses	Comisión de Igualdad
Taller de sensibilización en igualdad para las trabajadoras y voluntarias	6 meses	Comisión de Igualdad
Revisar el uso de imágenes no sexistas en folletos, webs, RRSS, cartelería	6 meses	Comisión de Igualdad

INDICADORES DE REALIZACIÓN

- Comprobación de que en todos los elementos de la comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje e imágenes no sexistas ni estereotipados por género
- Elaboración de un mini manual de lenguaje no sexista y su distribución como norma de uso en toda la Asociación

ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN: INTERNA Y EXTERNA
-------------------	---------------------------------

Objetivo: comunicar de forma interna y externa el compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades por razón de sexo

MEDIDAS ACTUALES

-se ha solicitado la colaboración de los miembros de la Junta Directiva y de las trabajadoras y trabajadores para la elaboración del Plan de Igualdad, creando mecanismos participativos

MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Informar a las trabajadoras y trabajadores de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha, como la creación de la Comisión de Igualdad	4 meses	Junta Directiva
Comunicación formal a entidades colaboradoras, socias y otras entidades del compromiso que mantiene la Asociación	6 meses	Junta Directiva

INDICADORES DE REALIZACIÓN

- Presentación de documentos que verifiquen que las trabajadoras/es han sido informadas
- presentación de documentos que verifiquen la información a otras entidades, socias/os, entidades colaboradoras del compromiso de la Asociación con la igualdad.
- Porcentaje de dudas, consultas y propuestas de las personas de la Asociación

8.3.- TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN	TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD
-------------------	-----------------------------------

Objetivo: incorporar la igualdad y el enfoque de género en todas las actuaciones de intervención de la Asociación

MEDIDAS ACTUALES

No hay ningún procedimiento escrito, pero sí que se incluye en cada proyecto un enfoque de género a la hora de diseñarlo, tanto para trabajar como para que los NNA y familias vayan adquiriendo conciencia de género y luchar contras las desigualdades de género. En nuestros informes y proyectos incorporamos datos segregados por sexo por temas de impacto social.

MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Formación para integrar el enfoque de género en los proyectos de intervención de una forma más sistemática	2 años	Comisión de Igualdad
Elaborar unos documentos sobre cómo incorporar el enfoque de género de forma sistemática en los distintos proyectos.	1 meses (continuación del trabajo realizado ya, formalizarlo por escrito)	Comisión de Igualdad

INDICADORES DE REALIZACIÓN

- Número de personas atendidas en los programas segregadas por sexo
- Informe de impacto de las actividades realizadas en los programas
- Presentación de los materiales de formación

8.4. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ÁREA DE ACTUACIÓN	ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
-------------------	----------------------------------

Objetivo: evitar la discriminación sexual o por razón de sexo

MEDIDAS ACTUALES

No hay ningún procedimiento escrito.

MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual	6 meses	Comisión de Igualdad
Comunicar dicho protocolo a toda la entidad	1 meses	Comisión de Igualdad
Realizar formaciones y talleres sobre acoso sexual y por razón de sexo	1 año	Comisión de Igualdad

INDICADORES DE REALIZACIÓN

- Presentación de protocolo de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo
- Documentación que certifique la formación impartida
- Porcentaje de casos de acoso presentados

8.5 RETRIBUCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIÓN
-------------------	-------------

Objetivo: asegurar la igualdad retributiva entre las trabajadoras y trabajadores

MEDIDAS ACTUALES

- la Asociación mantiene una política retributiva igualitaria en cuanto a salario base y complementos salariales, establecidas por acuerdos entre la Junta Directiva y las trabajadoras
- la política retributiva es transparente y conocida por todas las personas de la entidad

MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad	2 años	Junta Directiva

INDICADORES DE REALIZACIÓN

- Porcentaje de retribución salarial de mujeres y hombres diferencia con o sin complementos salariales

8.6. CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR-PERSONAL-LABORAL

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR-PERSONAL-LABORAL
-------------------	---

Objetivo: favorecer medidas de conciliación real entre la vida personal y profesional de las trabajadoras y trabajadores

MEDIDAS ACTUALES

- flexibilidad horaria (explicada en el apartado 7.2 a)
- teletrabajo (explicada en el apartado 7.2c)
- permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- medidas de ayuda a la maternidad y paternidad (ampliamente explicadas en el apartado 7.1)

MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
---------------------	-------	-------------

Comunicar por escrito las medidas de conciliación a las que se pueden acoger las trabajadoras y trabajadores	6 meses	Comisión de Igualdad
Analizar el impacto de los horarios de realización de reuniones, formación, asambleas en relación con la participación de mujeres y hombres	1 año	Comisión de Igualdad
Revisión de los horarios laborales de ciertas actividades para ajustarlo a las necesidades de las trabajadoras	1 año	Comisión de Igualdad
Recoger información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla en encuestas periódicas con el fin de incorporar todas las necesidades y que sean consideradas. Se puede plantear incorporar un par de cuestiones en la evaluación anual del desempeño	2 veces al año	Comisión de Igualdad

INDICADORES DE REALIZACIÓN

- Presentación de un informe de comunicación de dichas medidas a las trabajadoras y trabajadores
- Porcentaje de aplicación de las medidas de conciliación segregadas por sexo
- Presentación de documentación medidas de conciliación a que pueden acogerse las personas de la Asociación
- Presentación de las actas de las reuniones de trabajo de la Comisión de Igualdad y la Junta Directiva donde queden registradas las medidas consensuadas y su impacto en el género
- Actas de reuniones con el número de personas asistentes segregadas por sexo y los horarios de dichas reuniones
- Inclusión de cuestiones relativas a la conciliación en el cuestionario de evaluación de los puestos de trabajo.

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones, además de para la detección de obstáculos y reajuste de acciones.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (Se corresponde con el Diagnóstico)
- Informes de evaluación de cada uno de los objetivos fijados por este Plan, dichos informe pueden incorporar medidas correctoras o medidas necesarias para la consolidación del Plan.

Por tanto, la evaluación tiene por objeto valorar la adecuación las medidas descritas y verificar su coherencia con los objetivos inicialmente propuestos. Para ello se estructurará en tres ejes:

- Evaluación de resultados:

- grado de cumplimiento de objetivos
- nivel de corrección de desigualdades.
- grado de consecución de los resultados obtenidos.

- Evaluación del proceso:

- grado de dificultad encontrado en el desarrollo de acciones.
- tipo de dificultades y soluciones incorporadas.
- modificaciones introducidas en el desarrollo del plan

- Evaluación de impacto

- grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización.
- reducción de desequilibrios en la participación de mujeres y hombres.
- cambios producidos en la gestión de la organización en general.

Plan aprobado y firmado



Junta Directiva de la Asociación AMUMI

Presidenta

Cristina Aranda Ultra

Secretaria

Teresa Sanjurjo Navarro

Madrid a 15 de enero 2021