

Plan de Igualdad



(2022-2024)



INDICE

A. INTRODUCCIÓN.

1. Presentación de la empresa.
2. Marco legal de un plan de igualdad.
3. Compromiso de la empresa con la igualdad.
4. Ámbito de aplicación. Vigencia del plan de igualdad.

B. FASE DE DIAGNÓSTICO.

C. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.

1. Objetivos generales y específicos del plan.
2. Medidas y acciones previstas para cada objetivo, Indicadores.

D. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

A. INTRODUCCIÓN.

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.
2. MARCO LEGAL DE UN PLAN DE IGUALDAD.
3. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD.
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.

A. INTRODUCCIÓN.

1. ¿Qué es Fundación AMASOL?

“Fundación AMASOL: familias monomarentales, monoparentales y reconstituídas” es la entidad continuadora y ampliadora de las actuaciones y objetivos de AMASOL, Asociación de Madres Solas.

La Asociación de Madres Solas nació el 26 de septiembre de 2000 de la mano de un grupo de madres solas que, ante la invisibilidad administrativa y social a la que se enfrentaba su modelo familiar y las injusticias de ello derivadas, se organizaron, haciendo frente común, con objeto de conseguir superar las situaciones de desigualdad social a las que hacen frente las familias monomarentales en sus múltiples formas. De esta manera surgió AMASOL, única entidad en Aragón especializada en el trabajo integral con esta estructura familiar, visibilizando y apoyando durante más de 20 años a las mujeres que afrontan solas su maternidad.

La experiencia de atención a las mujeres y sus hijos e hijas durante años, nos ha ubicado en escenarios reales, en los que la estructura familiar monomarental puede devenir reconstituida (aquellas familias en que al menos un miembro de la pareja aporta un hijo/a que no es hijo/a de su pareja actual), detectando que existían muchas problemáticas al afrontar el desafío de emprender nuevas relaciones de pareja en un contexto normativo y patriarcal. Esta diversidad de estructuras familiares, requiere una atención específica y adecuada que contribuya a desarrollar dinámicas parentales positivas, alejadas de la perpetuación de roles tradicionales ajenos a una sociedad verdaderamente igualitaria e inclusiva.

La perspectiva de género, como eje central de AMASOL, nos ha llevado a plantear también, la necesidad de la inclusión como colectivo de atención a las familias monoparentales encabezadas por hombres, teniendo en cuenta las dinámicas sociales, familiares y personales que genera la monoparentalidad y las condicionantes de género en un rol históricamente feminizado.

La misión de la Fundación es atender desde un enfoque integral en su sentido interdisciplinar más amplio, a las familias monomarentales-monoparentales, con especial atención a las madres solas y a sus hijos/as, y a las familias reconstituídas, en todo aquello que concierne a su desarrollo integral y promoción, desde tres principios básicos: el interés superior del/de la menor, la diversidad cultural y la perspectiva de género, velando por el cumplimiento real y efectivo de igualdad entre hombres y mujeres.

2. Marco legal de un plan de igualdad.

La igualdad de género es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley", lo que significa que todas las personas, sin distingo alguno tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto.

La igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito laboral como en el resto de espacios sociales, es un principio fundamental recogido en el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

El artículo 14 de la Constitución Española plantea que: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

Mas referido al ambiente laboral, en el artículo 45 de la ley 22/Marzo/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se recoge que: *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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 los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”*

3. Compromiso de la empresa con la igualdad.

Con la elaboración y puesta en práctica de este Plan de Igualdad se pretende acabar con las diferencias laborales entre hombres y mujeres, destacando la posible brecha salarial, la discriminación en el acceso a un puesto de trabajo (discriminación directa e indirecta), y lo que se denomina “techos de cristal”.

Se plantea como objetivo principal la subsanación de las desigualdades laborales entre mujeres y hombres que se dan en el seno de las empresas, como medida tanto para mejorar el clima de trabajo y erradicar la posición más beneficiosa o vulnerable de un sexo respecto al otro, como para colaborar en la lucha social para la igualdad real de oportunidad entre ambos sexos.

AMASOL vela para que todos aquellos aspectos que inciden en las personas que la componen sean apropiados y fomenten un adecuado clima de trabajo, así como la comodidad y el bienestar de todos los trabajadores, eliminando todas aquellas conductas que pudieran resultar hirientes o despectivas contra cualquiera de ellos, y sancionándolas adecuadamente en caso de producirse. El objetivo es generar empleo de calidad en un entorno de trabajo seguro.

Destacamos la especial sensibilidad con el tema de los trabajadores y trabajadoras de AMASOL dada la temática de esta y su carácter de ayuda social.

4. Ámbito de aplicación. Vigencia del plan de igualdad.

El presente plan resulta aplicable en todas las sedes de AMASOL en España y a toda su plantilla, así como en todas aquellas que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a la plantilla, sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran establecerse atendiendo a las características concretas de cada uno de los centros de trabajo.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 3 años a contar desde la fecha de firma.

B. FASE DE DIAGNÓSTICO.

B. FASE DE DIAGNÓSTICO.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de la ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, Amasol realizó un Diagnóstico inicial sobre las materias relativas a:

1. Cultura de Empresa
2. Responsabilidad Social Corporativa
3. Características de la plantilla:
 - I. Datos generales
 - II. Contratación.
 - III. Antigüedad.
 - IV. Niveles jerárquicos
 - V. Tiempo de Trabajo / Jornada.
 - VI. Movimientos de Personal.
4. Selección
5. Formación
6. Promoción
7. Política Salarial
8. Ordenación del tiempo de trabajo
9. Conciliación de la Vida laboral y familiar.
10. Comunicación.
11. Política Social.
12. Prevención del Acoso Sexual.
13. Riesgos Laborales y Salud Laboral.

También se realizaron entrevistas con distintos responsables de las áreas de selección, formación y política retributiva.

Sobre dicho informe se solicitaron algunos datos añadidos que fueron facilitados por la dirección de la empresa y adjuntados en la sección de Anexos, que completaron y mejoraron el diagnóstico inicial de la empresa, para adecuarlo lo más fielmente posible a la realidad de los

trabajadores de Amasol.

El informe diagnóstico finaliza con el capítulo de PROPUESTAS DE MEJORA, cuyas líneas generales se reproducen a continuación:

SELECCIÓN:

- Establecer una política de RRHH con perspectiva de género regulando el sistema de selección, con el objetivo de ampliar el porcentaje masculino en la plantilla.
- Incluir en la base de datos del personal de la empresa conceptos que actualmente no se contemplan.

PROMOCIÓN:

- Diseñar programas de información, motivación y formación para impulsar la movilidad de las trabajadoras, tanto vertical como horizontalmente a puestos de mejores condiciones. Promoción de la Conciliación de la Vida Laboral y Personal
- Desarrollar actividades de sensibilización en la empresa sobre la necesaria corresponsabilidad de todas las personas integrantes de la unidad familiar en las tareas y responsabilidades familiares, como elemento esencial para compatibilizar la vida personal, familiar y profesional.

COMUNICACIÓN:

- Publicaciones de empresa: incluir temas que hagan referencia a la igualdad de oportunidades en la empresa.

FORMACIÓN:

- Formación para las personas que se incorporen a la empresa después de ausencias debidas a cuidados de familiares, excedencias, etc.
- Formación en Igualdad de oportunidades dirigidas a equipos de RRHH y a toda la plantilla en general.

SALUD LABORAL:

- Análisis de bajas laborales anuales de la plantilla.
- Promover el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las personas con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad.

SEGUIMIENTO:

- Creación de una Comisión de Seguimiento para el Plan de Igualdad.

C. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.

1. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL PLAN.
2. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS PARA CADA OBJETIVO, INDICADORES.

C. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.

1. Objetivos generales y específicos del plan.

1. Implantar y hacer efectiva la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, eliminando cualquier indicio de discriminación por razón de género.
 - a. Acabar con las muestras de lenguaje sexista.
 - b. Evitar la mención o establecimiento de prototipos sexistas.
 - c. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal, tanto para nuevas incorporaciones a la empresa, como para ascensos entre los propios trabajadores.
 - d. Respalda la igualdad de retribución a los trabajadores que estén en un mismo puesto y realicen las mismas funciones independientemente de cuál sea su sexo.
 - e. Proteger de igual forma la salud laboral de todos los trabajadores.
 - f. Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.
 - g. Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por todos los trabajadores/as.

2. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - a. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.
 - b. Permitir la flexibilidad de horarios en función de las necesidades particulares de cada trabajador.
 - c. Garantizar la reducción de jornada en los casos necesarios.
 - d. Asegurar el estudio de una posible reordenación del tiempo de trabajo.

3. Proteger y ayudar a víctimas de violencia de género.
 - a. Localizar indicios de este tipo de violencia.
 - b. Erradicar los comportamientos que impliquen este tipo de coacción o que puedan malinterpretarse como tal.
 - c. Garantizar tanto apoyo como ayuda a las víctimas.
 - d. Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.

4. Establecer medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo,

así como la elaboración de un protocolo de actuación para la erradicación y sanción de estas conductas.

2. Medidas y acciones previstas para cada objetivo, Indicadores.

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR
Acabar con las muestras de lenguaje sexista. // Evitar la mención o establecimiento de prototipos sexistas.	Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Revistas, publicaciones, cartelería, etc. para que sea neutro.	Número de medios revisados. Modificaciones realizadas.
Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal, tanto para nuevas incorporaciones a la empresa, como para ascensos entre los propios trabajadores.	Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión de las ofertas de empleo sean de la naturaleza que sean.	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje no sexista
Respaldar la igualdad de retribución a los trabajadores que estén en un mismo puesto y realicen las mismas funciones independientemente de cuál sea su sexo.	Realizar un análisis de la estructura salarial fija y variable y origen de las cuantías en función de los puestos de trabajo con perspectiva de género, para en el caso de detectarse diferencias salariales por motivo de género, establecer medidas de acción para corregirlas.	Informe anual del análisis de la estructura salarial.
Proteger de igual forma la salud laboral de todos los trabajadores.	Introducir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.	Evaluaciones de Riesgos y Protocolos médicos revisados.

<p>Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.</p>	<p>Difusión de mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla.</p>	<p>Número de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación.</p>
---	---	--

Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por todos los trabajadores/as.	Garantizar que la información llega a todo el personal de la empresa.	Comunicación individual de la planificación del año. Número de comunicaciones.
Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.	Canales de comunicación utilizados. Número y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.
Permitir la flexibilidad de horarios en función de las necesidades particulares de cada trabajador.	Garantizar que las personas que se acogan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Número de personas que disfrutan derechos de conciliación en relación con el número de personas promocionadas y porgénero.
Asegurar el estudio de una posible reordenación del tiempo de trabajo.	Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	Aspectos detectados. Informe y motivos de la denegación de las solicitudes de la vida familiar.
Localizar indicios de casos de violencia de género.	Detectar cualquier aspecto que indique violencia o discriminación por razón de género.	Prioridad absoluta a subsanar estos indicadores de violencia y tratar el tema con las personas afectadas como un primer aviso sobre el tema.
Erradicar los comportamientos que impliquen este tipo de coacción o que puedan malinterpretarse como tal.	Establecer protocolos de sanción para los trabajadores que realicen o promuevan este tipo de conductas.	Número de veces llevado a cabo el protocolo. Informe y motivos de su ejecución.
Garantizar tanto apoyo como ayuda a las víctimas.	Establecer protocolos de actuación en caso de localizar un caso de violencia de género en la empresa.	Aspectos detectados. Número de veces llevado a cabo el protocolo e informes de su evolución.
Mejorar y divulgar los	Informar a la plantilla a través	Difusión por los medios

derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección. de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género. habituales de la empresa. Número de impactos comunicativos.

D. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

D. ESTRUCTURA Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos y de las medidas planificadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Amasol. Esta comisión se constituirá en los dos meses siguientes a la firma del mismo.

FUNCIONES:

La comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
2. Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
3. Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
4. Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso las adaptaciones necesarias para su obtención.

ATRIBUCIONES GENERALES DE LA COMISIÓN:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad
- Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.
- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados

obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.

- Analizar metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

- Facilitar el conocimiento de los efectos y de la eficacia de las medidas que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa.
- Realizar la evaluación final del Plan de Igualdad, en la que se debe tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de mejora de la reducción de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.
 - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las acciones.
 - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - Las adaptaciones producidas en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
 - El aumento del grado de consolidación de la igualdad de oportunidades en la empresa.