

## Objetivos

1. Dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 45 de La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y al compromiso contenido en el Convenio Colectivo de aplicación.
2. La defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como garantizar la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo.
3. Asegurar que la toma de decisiones se basa siempre y únicamente en criterios objetivos garantizando la transparencia de los procesos.
4. Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la asociación y la conciliación de su vida personal y profesional.
5. Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la asociación en los temas citados.

## Definición de Ámbito Personal

- **Ámbito Personal:** El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de plantilla de Amanixer.
- **Ámbito temporal:** El Plan de Igualdad entró en vigor con fecha 1 de octubre de 2013 aprobado por la Comisión de Igualdad. Su contenido se mantendrá vigente, salvo que las partes acuerden revisarlo.

Se detalla a continuación algunos de los principales aspectos contenidos en el mismo.

## Definiciones

Con el objetivo de asegurar una interpretación consensuada de los términos más comunes empleados en materia de igualdad y no discriminación, se recoge el siguiente glosario:

- **Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.** El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares, creencias, orientación sexual y el estado civil. Este principio se aplicará en el acceso al empleo, la formación, la promoción, la retribución, las relaciones laborales, la comunicación y la prevención del acoso.
- **Discriminación directa e indirecta:**
  - Se considera discriminación directa por razón de sexo la 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.
  - Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
  - En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- **Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **Acciones positivas:** Son medidas de carácter temporal dirigidas a fomentar situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

- **Indemnidad frente a represalias:** Es la nulidad de las actuaciones de cualquier trato adverso o negativo como consecuencia de la presentación de quejas o reclamaciones destinado a exigir un trato igualitario y el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

## Diagnóstico situación actual

Se exponen a continuación los indicadores que se han estudiado bajo los criterios de género, edad y nivel dentro de la Asociación en el diagnóstico del año 2018, así como las conclusiones a las que se ha llegado.

### Plantilla

Amanixer prioriza a mujeres con discapacidad en sus selecciones de personal. Actualmente cuenta en su plantilla con cuatro trabajadoras sociales, mujeres. No tienen discapacidad al no haberse presentado ninguna mujer con este perfil al proceso de selección.

### Junta Directiva

#### Presidencia

D.<sup>a</sup> Marta Valencia Betrán

#### Vicepresidencia

D.<sup>a</sup> Pilar Moreno Lorente

#### Secretaría General

D.<sup>a</sup> Desirée Garrido Ramos

#### Tesorería

D.<sup>a</sup> Fabiola Martínez Larrotiz

#### Vocalías

D.<sup>a</sup> Pilar Risueño Higuera

D.<sup>a</sup> Ana Isabel Gracia Villanueva

**El 100% de las personas que forman parte de la Junta Directiva son mujeres.**

## Revisión del diagnóstico

La revisión del diagnóstico se realizará siempre que se produzca un cambio sustancial en el seno de la Asociación y, al menos, cada cuatro años o siempre que las partes lo acuerden.

## Materias y planes de actuación

Después de realizar el diagnóstico, se pueden establecer actuaciones básicas y medidas de acción positivas presididas por la idea de homogeneidad y coherencia. La actuación e implantación de las medidas deberá ajustarse a las circunstancias de cada ámbito. Se establecen las actuaciones básicas en las siguientes materias:

## Selección y reclutamiento

- **Objetivo:** Conseguir que las mujeres con discapacidad, disfruten del principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, como forma de obtener su plena realización personal y su reconocimiento social.
- **Contenido y fases del proyecto:** Todos los candidatos y candidatas recibirán el mismo trato durante el proceso de selección y se les garantizará la máxima confidencialidad respecto a su participación en el proceso así como a la información personal transmitida.
- **Definición del puesto de trabajo y perfil de la persona requerida:** Reflejar la definición del puesto de trabajo y perfil del candidato o candidata de acuerdo con los requisitos esenciales y objetivos para el desempeño del puesto de trabajo y no en base de circunstancias personales.
- **Publicación de la oferta y recepción de candidaturas:** Eliminar en la redacción y publicación de ofertas el lenguaje sexista o cualquier criterio discriminatorio garantizando la diversidad de circunstancias de las potenciales personas candidatas.
- **Proceso de entrevistas:** Evaluar si las capacidades de las personas candidatas se adecuan a la descripción y requisitos objetivos iniciales con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios, que pueden introducir un sesgo en la selección.  
No realizar preguntas discriminatorias o que el candidato o candidata pueda percibir como intromisiones personales o que no afecten directamente al perfil del puesto.
- **Pruebas de actitud:** Utilizar pruebas específicas para analizar las aptitudes que se describen en el perfil.
- **Elección de la candidatura finalista:** Los criterios de selección serán objetivos y estarán basados sólo en competencias profesionales requeridas justificando las decisiones en razones objetivas y no discriminatorias, registrando las decisiones tomadas durante el proceso. En caso de igualdad de valoración de dos candidaturas, se incorporará la candidatura del género menos representado.
  - 100% de ofertas publicadas respeten los criterios de igualdad, en cuanto lenguaje, estereotipos e imágenes.
  - Realizar un seguimiento de los porcentajes de candidatos o candidatas presentados en cada ámbito (sector de actividad o centro de trabajo) y relacionarlos con los datos de incorporaciones.

## Formación

El desarrollo profesional es básico para el crecimiento de la Asociación y favorece la empleabilidad de todo el personal. En este sentido, es clave para Amanixer promover y garantizar la igualdad de oportunidades en este proceso.

## Comunicación

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, Amanixer, continuará con su política de difundir este plan a través de los medios que la asociación dispone.

La comunicación y difusión a la plantilla y, en especial, a las personas que dirigen y gestionan la asociación, se hará teniendo en cuenta que el principal objetivo de la misma es la prevención de acciones que vayan contra el principio de igualdad de oportunidades. Especial atención se dará a la prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo. Se establece el compromiso de evitar el lenguaje sexista en las comunicaciones, proyecto y eventos internos. La comunicación no sexista alcanzará a todos los niveles organizativos, y se vigilarán específicamente las comunicaciones en medios publicitarios; correspondencia interna, en la web, en relación a las empresas que presten servicios

directos en Amanixer.

## Prevención de riesgos

Incorporación de la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la población trabajadora.

## Prevención del acoso

Promover la igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras en todos los procesos de decisión desde su contratación hasta su baja en la empresa, y en especial favoreciendo medidas de conciliación entre su vida personal y profesional.

## Víctimas de violencia de género

Amanixer se compromete a proteger a las trabajadoras que sufran violencia de género. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este plan la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la **reducción de la jornada de trabajo** con disminución proporcional de salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

**El contrato de trabajo podrá extinguirse** de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, sin necesidad de preaviso alguno.

A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Las partes acuerdan establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de las medias del Plan de Igualdad en los términos que seguidamente se establece.

Las medidas que en el Plan de Igualdad se establecen tienen vocación cambiante, variable y dinámico, estableciéndose que con carácter anual se realizará un informe de evaluación de la situación a 31 de diciembre, para valorar la consecución de los objetivos y establecer estrategias para el año natural siguiente.

El seguimiento del Plan de Igualdad y de las medidas en él contenidas, así como de los indicadores establecidos, se efectuará a través de Junta Directiva.