



PLAN DE IGUALDAD

AMIRAX

Carril de Villodres, 3. 29738 Rincón de la Victoria (Málaga)

www.amirax.org

952 40 44 98



PLAN DE IGUALDAD

Fecha: 30/01/2022

Página: 2 de 8

Revisión: 00

Amirax es una entidad sin ánimo de lucro declarada de utilidad pública por el Ministerio del Interior con fecha de constitución 01/07/1992. Trabajamos por la atención a personas con discapacidad intelectual y personas con trastorno en su desarrollo o riesgo de padecerlo en todos los ámbitos de su vida. Para ello, damos servicio a más de 300 personas semanalmente a través del desarrollo de las siguientes actuaciones:

- Servicio de Atención Infantil Temprana. Para menores de entre 0 a 6 años que padecen un trastorno del desarrollo o se encuentran en riesgo de padecerlo. Reciben terapia de psicología, logopedia, fisioterapia y terapia ocupacional, así como apoyo y tratamiento a las familias con el fin de mejorar el desarrollo de los menores.
- Servicio de Atención Integral Infantojuvenil. Terapias de psicología, logopedia y terapia ocupacional para personas mayores de 6 años, así como talleres específicos de habilidades sociales, terapia de integración sensorial o formación en colegios.
- Centro de Día para personas con Discapacidad Intelectual. Para personas con Discapacidad Intelectual moderada o grave que han terminado su etapa de educación obligatoria. Se trata de un espacio donde seguir desarrollando y potenciando sus habilidades, con la finalidad de mejorar su calidad de vida y frenar su deterioro físico y mental.
- Centro de Día Ocupacional para personas con Discapacidad Intelectual. Para personas con Discapacidad Intelectual moderada o leve que han terminado su etapa de educación obligatoria. Se trata de un espacio donde seguir desarrollando y potenciando sus habilidades, con la finalidad de mejorar su calidad de vida y frenar su deterioro físico y mental.
- Centro Especial de Empleo. Para personas con Discapacidad Intelectual que tienen capacidad para desempeñar un oficio. En nuestro caso, se trata de labores de jardinería. Consiste en un trabajo adaptado, con una monitoria de apoyo a diario y un servicio de apoyo personal en el que trabajamos con ellos en todos los ámbitos de su vida con la finalidad de fomentar su autonomía.
- Programa de Atención Integral a personas con Discapacidad Intelectual reclusas y exreclusas. Atendemos a personas con Discapacidad Intelectual que se encuentran en prisión y a las que ya han cumplido su condena. Realizamos un apoyo psicosocial, trabajando con la familia a la vez que lo hacemos con los usuarios del servicio. Tratamos de fomentar su autonomía dentro del ámbito penitenciario, así como fuera,



PLAN DE IGUALDAD

Fecha: 30/01/2022

Página: 3 de 8

Revisión: 00

buscando su inserción laboral y desarrollo de un estilo de vida saludable y adaptado dentro de la comunidad.

Actualmente nos encontramos inmersos en la construcción de una Residencia para personas con discapacidad intelectual gravemente afectadas. Gracias a subvenciones procedentes de organismos públicos y privados esperamos que la Residencia sea una realidad en un plazo de tres años como máximo.

2. INTRODUCCIÓN

Amirax ha elaborado el presente Plan de Igualdad siguiendo las disposiciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, cuyo objeto, según su artículo 1 es *“Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y 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 para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”*.

A pesar de no ser obligatorio, pues nuestra plantilla es inferior a 50 personas y así lo refleja el artículo 45 de dicha ley, se ha decidido elaborar un Plan de Igualdad con objeto de plasmar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres, incorporando el enfoque de género en todos los procesos de gestión de nuestra entidad.

3. COMPROMISO

La Asociación AMIRAX adopta el compromiso de:

- Integrar la igualdad entre hombres y mujeres como un principio transversal y fundamental de la organización.
- Incluir la igualdad dentro de los objetivos principales de la Asociación, especialmente en el área de recursos humanos.
- Proveer los recursos necesarios para realizar el diagnóstico, desarrollo e implantación del plan.
- Comunicar a la plantilla todos los aspectos anteriores.



PLAN DE IGUALDAD

Fecha: 30/01/2022

Página: 4 de 8

Revisión: 00

4. DIAGNÓSTICO

Este diagnóstico se ha realizado teniendo en cuenta la plantilla de Amirax a fecha 31/01/2022 y se ha utilizado un periodo de un mes para su elaboración. La recogida de información ha estado a cargo de la gerente del centro y de una trabajadora de la entidad con formación en planes de igualdad.

A. Características de la plantilla

La plantilla de Amirax está compuesta por 42 personas, de las cuales 7 son hombres (16,7%) y 35 son mujeres (83,3%).

La edad está comprendida entre los 24 y 49 años para las mujeres (una media de 37,4 años) y entre 21 y 51 años para los hombres (una media de 34,4 años). La plantilla total tiene una media de edad de 36 años.

En la plantilla hay un 73,81 % de personal con contrato indefinido, siendo el 80,65 % mujeres y el 19,35 % hombres.

Respecto a la antigüedad en la empresa, un 57,1% tiene entre 1 y 5 años de antigüedad, un 33,4 % tiene entre 6 y 10 años y un 9,5 % tiene más de 10 años de antigüedad.

	hombres	mujeres	total
1-5 años	4	20	24
6-10 años	3	11	14
más 10 años	0	4	4

Según el tipo de contrato, 15 mujeres tienen un contrato a tiempo parcial y 20 a tiempo completo. Respecto a los hombres, 6 lo tienen a tiempo parcial y 1 a tiempo completo.

La distribución por departamentos y nivel jerárquico se detalla a continuación:

	DIRECCIÓN	JEFATURAS INTERMEDIAS	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL TÉCNICO	ATENCIÓN DIRECTA	SERVICIOS
mujeres	1	3	2	1	26	2
hombres	0	0	0	1	0	6
total	1	3	2	2	26	8

Respecto a las percepciones salariales, en Amirax todas las personas cobran según el XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, que ya contempla la perspectiva de género en las tablas salariales de las categorías laborales y otorgan igual salario por igual puesto ocupado, significando esto que en Amirax los hombres y mujeres que desempeñan un mismo puesto tienen exactamente la misma percepción salarial.



B. Selección y contratación.

El proceso de selección y contratación en Amirax se basa en criterios objetivos pues, para acceder a cada puesto ofertado, existen una serie de requisitos técnicos imprescindibles que se detallan a continuación:

- Servicio de atención temprana. Seguimos criterios pautados por la Junta de Andalucía al ser este un servicio concertado con ellos, por lo que cualquier profesional que acceda al servicio debe tener el título oficial de licenciatura o grado en psicología, logopedia, terapia ocupacional o fisioterapia (según su caso), disponer de máster oficial en atención infantil temprana, tener al menos un año de experiencia con menores, estar colegiado o colegiada y presentar certificado de no tener antecedentes penales.
- Servicio de centro de día y centro de día ocupacional. Según el caso, aquellos y aquellas profesionales que accedan al servicio tendrán que disponer del título de auxiliar de enfermería, terapia ocupacional o integración social, presentar experiencia contrastada y certificado de no tener antecedentes penales, pues así lo exige la normativa para los centros concertados con la Junta de Andalucía como lo es el nuestro.
- Servicio de intervención integral infantil y juvenil. Las personas que deseen acceder a un puesto en este servicio tendrán que disponer del título correspondiente (psicología, logopedia, terapia ocupacional o fisioterapia), estar colegiadas, disponer de máster de especialización en atención infantojuvenil y experiencia en atención directa.
- Servicio de Centro Especial de Empleo. Las personas contratadas tendrán que tener un grado de discapacidad intelectual igual o superior al 33% y formación reglada en el ámbito de la jardinería.
- Programa de Atención Integral a personas con Discapacidad Intelectual reclusas y exreclusas. Para acceder a un posible puesto en este programa la persona debe tener la licenciatura o grado en psicología, habilitación sanitaria, estar colegiada y disponer de más de 3 años de experiencia en atención a personas con discapacidad intelectual en el ámbito penitenciario.

C. Promoción y desarrollo

El criterio principal para la promoción y desarrollo profesional dentro de Amirax es el mérito. Siempre que la persona que desempeña su labor profesional en el centro cuente con la titulación necesaria que la avale para promocionar, se valorarán sus cualidades y desempeño para promocionar a otros puestos.

En Amirax apostamos por la promoción interna, evitando buscar candidaturas externas para los puestos pendientes de cubrir. Se valora la cualificación y mérito de los y las profesionales que ya pertenecen a la asociación para garantizarles un desarrollo profesional dentro de la entidad.

Como se evidencia en el apartado "a. características de la plantilla", no existe discriminación por razón de sexo a la hora de otorgar puestos de responsabilidad a las personas trabajadoras del centro, siendo las mujeres las que actualmente ostentan los cargos más altos.



D. Formación

El plan de formación en Amirax pretende dotar a los trabajadores y trabajadoras de herramientas y habilidades que les permitan un mejor desempeño en su jornada diaria, actualizarse profesionalmente y fomentar su desarrollo profesional.

Anualmente se buscan formaciones acordes a los distintos puestos que son realizadas por las personas trabajadoras durante su jornada laboral. Además, se favorece que estos puedan desarrollar otras acciones formativas ofreciéndoles flexibilidad horaria.

E. Medidas de conciliación

En Amirax se llevan a cabo medidas que permiten que las personas trabajadoras del centro puedan conciliar su vida laboral y familiar.

Nuestro convenio colectivo contempla un número de horas anuales destinadas a las visitas médicas o circunstancias referentes a los hijos. Además, se permite que el personal de la asociación pueda realizar las horas de trabajo que no precisan atención directa en horario flexible y mediante la modalidad de teletrabajo.

5. OBJETIVOS

Analizadas las distintas áreas en la fase de diagnóstico, se procede a enumerar los objetivos propuestos en este Plan de Igualdad, así como las actuaciones que se llevarán a cabo para conseguir dichos objetivos, el plazo para ello y los indicadores de seguimiento que utilizaremos.

Nuestro objetivo general es integrar la perspectiva de género en la gestión de la entidad, aplicando el principio de igualdad de trato y no discriminación, así como igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Amirax.

Objetivos específicos por áreas:

Selección y contratación

Objetivo específico: Garantizar la igualdad de género en los procesos de selección en Amirax.

Actuaciones:

1. Publicar las ofertas de empleo en medios accesibles tanto a hombres como a mujeres.
2. En las entrevistas realizar solo preguntas relacionadas con los requerimientos del puesto, evitando cuestiones personales.
3. Valorar exclusivamente méritos y capacidades de la persona candidata.

Plazo: Estas actuaciones se realizarán sistemáticamente a partir de la fecha 01/01/2022.

Indicadores de seguimiento:

1. Publicación efectiva de ofertas en medios accesibles.
2. Número entrevistas con ausencia de preguntas personales.
3. Número de criterios objetivos tenidos en cuenta en la selección de la persona candidata.



PLAN DE IGUALDAD

Fecha: 30/01/2022

Página: 7 de 8

Revisión: 00

Promoción interna y desarrollo

Objetivo específico: Garantizar la igualdad de género en los procesos de promoción interna en Amirax.

Actuaciones:

1. Comunicar los procesos de promoción en base a las características técnicas del puesto, sin discriminación por razón de género.

Plazo: Estas actuaciones se realizarán sistemáticamente a partir de la fecha 01/01/2022.

Indicadores de seguimiento:

1. Existencia de comunicaciones con los procesos de promoción interna.

Formación

Objetivo específico: Incorporar la perspectiva de género en el plan de formación de Amirax.

Actuaciones:

1. Ofrecer formación de igualdad de oportunidades a las personas responsables de los distintos equipos.
2. Garantizar el acceso a las distintas acciones formativas de todo el personal del centro, independientemente de su sexo.
3. Crear una carpeta virtual con material sobre sensibilización en igualdad de trato y oportunidades accesible a todo el personal de centro.

Plazo: 01/01/2022 – 31/12/2022

Indicadores de seguimiento:

1. Número de personas que realizan formación en igualdad.
2. Paridad en el acceso a acciones formativas.
3. Número de personas que acceden a la carpeta virtual.

Política salarial

Objetivo específico: Garantizar la igualdad retributiva.

Actuaciones:

1. Revisión de cada actualización del convenio colectivo para garantizar que se sigue cumpliendo la política de igualdad retributiva en los centros de atención a personas con discapacidad intelectual.

Plazo: Anualmente.

Indicadores de seguimiento:

1. Convenio colectivo con igualdad retributiva.

Conciliación

Objetivo específico: Promover medidas que permitan la conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras de Amirax.

Actuaciones:

1. Permitir que las personas trabajadoras del centro puedan teletrabajar cuando no estén realizando atención directa a los usuarios.



PLAN DE IGUALDAD

Fecha: 30/01/2022

Página: 8 de 8

Revisión: 00

2. Permitir que un 50% de las horas de teletrabajo se realicen en el horario escogido por la persona trabajadora.
3. Garantizar los plazos y protocolos de bajas y permisos por maternidad y paternidad.
4. Garantizar que las personas trabajadoras que soliciten excedencias por cuidado de los hijos tendrán la misma oportunidad que cualquier otra persona trabajadora en los procesos de promoción interna de la entidad.

Plazo: Estas actuaciones se realizarán sistemáticamente a partir de la fecha 01/01/2022.

Indicadores de seguimiento:

1. Número de personas trabajadoras que se acogen a esta medida.
2. Número de personas trabajadoras que se acogen a esta medida.
3. Número de bajas y permisos por maternidad y paternidad gestionados.
4. Número de personas trabajadoras que promocionan habiendo solicitado excedencia en algún momento de su vida laboral en Amirax.

Comunicación

Objetivo específico: Visibilizar el compromiso con la igualdad de oportunidades en Amirax mediante la comunicación interna y externa.

Actuaciones:

1. Evitar estereotipos en las comunicaciones y publicaciones en redes sociales.
2. Utilizar un lenguaje neutro, no sexista, en todas las comunicaciones internas y externas de la entidad.
3. Publicar en la página web de Amirax el Plan de Igualdad.

Plazo: Estas actuaciones se realizarán sistemáticamente a partir de la fecha 01/01/2022.

Indicadores de seguimiento:

1. Existencia de publicaciones y comunicaciones sin estereotipos.
2. Número de comunicaciones con lenguaje no sexista.
3. El Plan de Igualdad de Amirax se encuentra publicado en la web.

Prevención de acoso

Objetivo específico: Garantizar un ambiente laboral seguro.

Actuaciones:

1. Revisión anual del protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
2. Nombrar a una persona encargada de intervenir ante posibles situaciones de acoso, siendo la persona de referencia ante el resto de trabajadores a la que dirigirse en caso de detectar cualquier posible situación.

Plazo: 01/01/2022 – 30/06/2022

Indicadores de seguimiento:

1. Visado anual de la revisión del protocolo.
2. Nombramiento de cargo.