



**ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
FÍSICA DE VILLENA Y COMARCA**

Certificado de Calidad ISO 9001:2008

www.amifvillena.org

Entidad Federada a Cocemfe Alicante

AMIF

**ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
FÍSICA DE VILLENA Y COMARCA**

I PLAN DE IGUALDAD

2016 - 2019





Entidad Federada a Cocemfe Alicante

CONTENIDO

Primer Plan de Igualdad (2016 - 2020)

1.	INTRODUCCIÓN	Página 1
2.	CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS DEL PLAN	Página 1 - 10
	2.1. Referencias Normativas y Políticas	Página 1
	2.2. Naturaleza del Plan	Página 2 - 3
	2.3. Objetivo General del Plan	Página 3
	2.4. Estructura del Plan: Áreas de Intervención	Página 3 - 4
	2.5. Contenidos del Plan	Página 4
	2.6. Diagnóstico	Página 5 - 10
	2.6.1. Diagnóstico Cuantitativo	Página 5 - 10
	2.6.2. Diagnóstico Cualitativo	Página 10
3.	DESARROLLO DEL PLAN: ÁREAS DE INTERVENCIÓN	Página 10 - 19
4.	CRONOGRAMA DE LAS ACCIONES A DESARROLLAR	Página 19 - 20
5.	GESTIÓN DE PLAN	Página 20
6.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	Página 20 - 21

Entidad Federada a Cocemfe Alicante

1. INTRODUCCIÓN

AMIF decide en el año 2016 iniciar el proceso de diseño e implantación de un Plan de Igualdad.

Tras realizar un diagnóstico de la situación de la igualdad de mujeres y hombres, se ha concluido con respecto a dicha situación, los objetivos y actuaciones que la Entidad se ha propuesto implantar o seguir desarrollando a corto y medio plazo y que constituyen, junto con la parte introductoria y descriptiva, el **Primer Plan de Igualdad de mujeres y hombres de LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DE VILLENA Y COMARCA - AMIF** para la incorporación del enfoque de género en la Entidad.

El Plan de AMIF, constituye un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que ya se está realizando en la Entidad. Además es la vía de introducción de nuevas medidas, a través de unos objetivos más amplios, que incorporarán el enfoque de género en la organización.

Como podrán contemplar en el diagnóstico, en general, existe escasa discriminación en la Entidad, aunque tales acciones no están plenamente visibilizadas ni identificadas.

Puesto que se trata de nuestro primer Plan de Igualdad, AMIF apuesta por sentar unas bases sólidas, dotando de una buena sensibilización al personal y una formación permanente de quienes vayan a intervenir más directamente en la toma de decisiones vinculadas al Plan.

Se trata de un plan estratégico. Por un lado, porque se ha planteado como plan a cuatro años, dotándose de programas anuales de intervención, seleccionando las actuaciones prioritarias. Por otro lado, porque combina las actuaciones específicas con otras de carácter transversal, haciéndose eco de las políticas de igualdad, promocionando el principio de igualdad de oportunidades. Estas últimas se plantean tanto en el seno de la organización como en las actividades y servicios que se ofrecen.

2. CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS DEL PLAN

2.1 Referencias normativas y políticas

AMIF ha elaborado de forma voluntaria este Plan de Igualdad (la Entidad no reúne los requisitos que obligan por ley a la elaboración de dicho plan) siguiendo el contenido de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, cuyo **Artículo 46** recoge el concepto y contenido que deben incluir los planes de igualdad.

Entidad Federada a Cocemfe Alicante

Artículo 46.- Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de 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, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

2.2 Naturaleza del Plan

El Primer Plan de Igualdad de mujeres y hombres de AMIF es un documento estratégico de la Entidad, que se plantea como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (LOIE, Art. 46.1, Decreto 133/2007, Art. 3). En el Plan se establecen los objetivos que AMIF pretende alcanzar, las estrategias y actuaciones para alcanzarlos y el sistema de seguimiento y evaluación de las actuaciones y de los cambios experimentados. El Plan plantea objetivos y actuaciones en dos niveles: el primero - en la medida en que diseña y establece los mecanismos para la promoción de la igualdad y la prevención de cualquier forma de discriminación – y el segundo – en tanto se orienta a coordinar coherentemente la política de igualdad de la Entidad con el resto de sus políticas estratégicas y generales. Se trata de un Plan marco cuya vigencia se establece por un periodo de cuatro años (2016-2019) y que se acompaña a lo largo de su vigencia de sus respectivos Programas de Trabajo Anuales (PTAs) para 2016, 2017, 2018 y 2019. Tanto el Plan como los PTAs contienen objetivos, medidas y actuaciones que han de cumplir los siguientes requisitos:

- Ser viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas.
- Estar adaptados a la realidad de la organización y de su entorno, en particular de las características del sector educativo.
- Ser objetivables, es decir medibles y concretos.
- Ser consecuentes con los resultados del diagnóstico de la situación de la igualdad realizado en la Entidad.

Entidad Federada a Cocemfe Alicante

Como Primer Plan, aspira a plasmar la cultura de la igualdad de la Entidad, de modo que el Plan pueda ampliarse y completarse a través de futuros planes de igualdad.

Se trata además de un Plan:

• Participativo:

- Desde la fase de realización del diagnóstico hasta la fase de diseño del Plan, se ha utilizado una metodología activo-participativa, en la que se ha implicado directamente a toda la Junta Directiva y Equipo Técnico de AMIF.

• Didáctico:

- El proceso de diseño ha sido un proceso de sensibilización y formación en género e igualdad de oportunidades del personal implicado.
- El Plan aspira a plasmar la cultura de igualdad de la Entidad.

• Visibilizador:

- De aquellas prácticas ya implantadas, y las futuras, en AMIF y que se inscriben ahora de forma explícita en su cultura de igualdad.
- De la organización como organización comprometida con la igualdad de mujeres y hombres de su plantilla, de su entorno, de su sector y de la sociedad, como empresa socialmente responsable.

• Flexible y adaptable:

- A los cambios que se vayan produciendo en los sectores que abarca, en la sociedad, en el colectivo de actuación, y en la realidad de su entorno.

2.3 Objetivo general del Plan

El **objetivo general** de la implantación de este primer Plan es **incorporar el enfoque de género en la Entidad**.

Dicho objetivo general se concreta en **objetivos específicos**. Éstos se estructuran en el presente Plan como los objetivos de cada área de intervención, que se exponen más adelante.

2.4 Estructura del Plan: áreas de intervención

El Primer Plan de Igualdad de AMIF se estructura en siete áreas de intervención, con sus sub-áreas, de acuerdo con el siguiente esquema:

1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO
2. ÁREA DE CONCILIACIÓN
3. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
4. ÁREA DE RETRIBUCIONES
5. ÁREA DE SALUD LABORAL
6. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
7. ÁREA DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

Entidad Federada a Cocemfe Alicante

Para cada una de estas áreas, el Plan de AMIF establece los objetivos que se propone alcanzar y las acciones programadas, 16 en total, para el periodo 2016 - 2019.

2.5 Contenidos del Plan

El siguiente esquema resume los contenidos básicos del Plan de AMIF

A. ÁMBITO DE APLICACIÓN
ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DE VILLENA Y COMARCA - AMIF
B. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN
<p>JUNTA DIRECTIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Antonio Ruescas Cañizares, Presidente. - José Hernández Galbis, Vicepresidente. - M^a Ángeles Cerdán Iñiguez, Secretaria. - Fernando Egido González, Tesorero. - Jorge Pagán Pujalte, Vocal. - Águeda Hernández Gandía, Vocal. - Luis Tomás García Ruiz, Vocal. - Fco. Javier Ruiz Sánchez, Vocal. - Manolo Bravo Reig, Vocal. - Fernando Esteve Calvo, Vocal. <p>PLANTILLA PERSONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - M^a Virtudes Cañabate López, Trabajadora Social. - Maria Isabel Perez Ferri, Trabajadora Social - María de las Huertas Ferrando Fenor, Psicóloga. <p>NO EXISTE REPRESENTACIÓN SINDICAL.</p>
C. VIGENCIA
<p>2016 - 2019 (4 años) con una programación de trabajo (PTA) anual que se aprobará al termino de cada año de vigencia del Plan (2016 - 2017 - 2018 - 2019)</p> <p>Fecha de inicio: 04- 05-2016 Fecha fin: 04-05-2019</p>
D. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA
<p>Se va a facilitar todos los recursos económicos, materiales y humanos recogidos en cada una de las acciones a desarrollar, adjuntadas en el Plan. Económicamente estimamos que la cantidad ascenderá a 2.453,76 €</p>
E. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p>Anualmente se presentará un informe anual de resultados, evaluados a través de los indicadores que se especifican en cada ficha.</p> <p>En el ejercicio 2019 se presentará la evaluación final y el nuevo Plan.</p>
F. VINCULACIÓN CON LA POLÍTICA ESTRATÉGICA DE AMIF
<ul style="list-style-type: none"> - Transversalizar la igualdad en la Asociación AMIF incorporando el enfoque de género a la organización en todos los niveles y áreas. - En particular, coordinar la política de igualdad con otras políticas estratégicas (Paraguas de Responsabilidad Social).

Entidad Federada a Cocemfe Alicante

2.6 Diagnóstico.

2.6.1 Diagnóstico Cuantitativo.

Datos generales de la Empresa:

Nombre de la Empresa	ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DE VILLENA Y COMARCA - AMIF
CIF	G-53354254
Domicilio social	CALLE SANCHO MEDIANA, Nº 38 - BAJO
Teléfono	965340234
Email	info@amifvillena.org
Representante legal Cargo	Antonio Ruescas Cañizares Presidente
Sector de actividad	Servicios Sociales especializados
Actividad a la que se dedica	Atención integral a las personas con discapacidad y sus familias.
Número y Domicilio de Centros de trabajo	Uno Calle Sancho Medina, nº 38 - bajo
Fecha de inicio de la Entidad	Marzo 1999
Fines estatutos	<ul style="list-style-type: none"> a) La promoción y defensa de los derechos de las personas con discapacidad física, defendiendo la problemática general de este colectivo. b) Contribuir a la mentalización de la sociedad sobre la integración plena en su seno de los discapacitados físicos. c) Promover y desarrollar la participación de la asociación en todos aquellos organismos Públicos y Privados, cualesquiera que sea su ámbito, que de modo directo o indirecto puedan contribuir a la realización de los fines de la asociación. d) Contribuir al desarrollo legislativo de aquellas materias que afectan a los discapacitados físicos. e) Realización de actividades de Ayuda Mutua y Autoestima para personas con discapacidad física y/o enfermos de cualquier dolencia integrada en el colectivo de la discapacidad.

Entidad Federada a Cocemfe Alicante

	f) La integración del discapacitado en el mundo laboral.
Forma Jurídica	Asociación
Nº de Inscripción	Sección Primera CV6766
Calidad	ISO 9001:2008 Certificado ES13/15192

Ámbito Territorial:

Local/Regional	Ámbito Comarcal. Comarca del Alto Vinalopó.
-----------------------	---

Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal:

	Mujeres	Hombres	Total
Trabajadora Social	2	-	2
Psicóloga	1	-	1
Total	3	-	3

Número hijas e hijos:

	Mujeres	Hombres	Total
Trabajadora Social	-	1	1
Psicóloga	-	-	0
Total	-	1	1

Edades hijas e hijos:

	Mujeres	Hombres	Total
Trabajadora Social	-	1 (3 años)	1
Psicóloga	-	-	0
Total	-	1	1

Otras personas a cargo:

	Mujeres	Hombres	Total
Trabajadora Social	-	-	0
Psicóloga	-	-	0
Total	-	-	0

Entidad Federada a Cocemfe Alicante

Distribución de la plantilla por edades:

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	-	-	0
20 -29 años	-	-	0
30 - 39 años	3	-	3
40 - 49 años	-	-	0
50 y más años	-	-	0
Total	3	-	3

Distribución de la plantilla por nivel de estudios:

	Mujeres	Hombres	Total
Sin estudios	-	-	0
Estudios primarios	-	-	0
Estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP)	-	-	0
Estudios Universitarios	3	-	3
Total	3	0	3

Distribución de la plantilla por categorías profesionales:

	Mujeres	Hombres	Total
Junta Directiva	2	8	10
Personal Cualificado	3	0	3

Distribución de la plantilla por tipo de contrato:

	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	3	0	3

Número de ingresos y bajas:

	Número de ingresos			Número de bajas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
2016	-	-	-	-	-	-
2015	-	-	-	-	-	-
2014	1	-	1	1	-	1
2013	-	-	-	-	-	-
2012	-	-	-	-	-	-

Entidad Federada a Cocemfe Alicante

* Una persona en excedencia.

Motivo de las bajas producidas en el último año:

	Mujeres	Hombres	Total
Sustitución baja por maternidad	1	-	1

Tabla de formación del último año: (año pasado y de éste)

	Mujeres	Hombres	Total
Número de personas que han recibido formación en el último año	2	-	2

Profesional	Tipo de formación	Metodología	Lugar	Horario
Psicóloga	Certificado Psicóloga Formadora Curso de Sensibilización y Reeducción Vial	Presencial	INTRAS (Universidad de Valencia)	26 y 27 de enero de 2015, de 9h a 14h y de 15.30h a 18.30h
Psicóloga	La sexualidad y afectividad en personas con discapacidad	Presencial	Colegio Oficial de Psicólogos de Alicante	26 de febrero de 2015. 5 horas de duración.
-Trabajadora Social -Psicóloga	Primeros auxilios	Presencial	Prevenvital (Villena)	23 de abril de 2015. 15-17h.
Psicóloga	Relación entre el trauma, el cuerpo y el síntoma.	Presencial	Colegio Oficial de Psicólogos de Valencia	5, 12 y 19 de junio de 2015. 12 horas de duración.
-Trabajadora Social - Psicóloga	Intervención psicológica en desastres, ¿estamos preparados?	Presencial	Cursos de Verano del Escorial (UCM)	Del 06 al de 10 de julio de 2015. 30 horas de duración.
Trabajadora Social	Haz de Europa tu oportunidad	Presencial	Sede Universitaria de Villena.	5 de julio de 2015. 20 horas de duración.
-Trabajadora	Taller de	Presencial	Cocemfe	19 de octubre

Entidad Federada a Cocemfe Alicante

Social - Psicóloga	Mailchimps		Alicante	de 2015. 5 horas de duración.
-Trabajadora Social - Psicóloga	“Evaluación Plan de Igualdad”	Presencial	Cocemfe Alicante Lugar: CAI COCEMFE ALICANTE (Petrer)	Viernes 15, 22 y 29 de abril de 2016 De 10:00h a 15:00h
-Trabajadora Social - Psicóloga	Jornadas informativas sobre incapacidades laborales	Presencial	Cocemfe Alicante	5 de mayo de 2016. De 11 a 13:30h.

Tabla de formación prevista:

Profesional	Tipo de formación	Metodología	Lugar	Horario
-Trabajadora Social - Psicóloga	Igualdad de género	Presencial u online	Sin confirmar	Sin confirmar

PROMOCIÓN PROFESIONAL: (NO APLICA)

		Mujeres	Hombres	Total
Número de personas que han ascendido de nivel en el último año				0
Promociones vinculadas a movilidad geográfica				0
				0
				0
				0

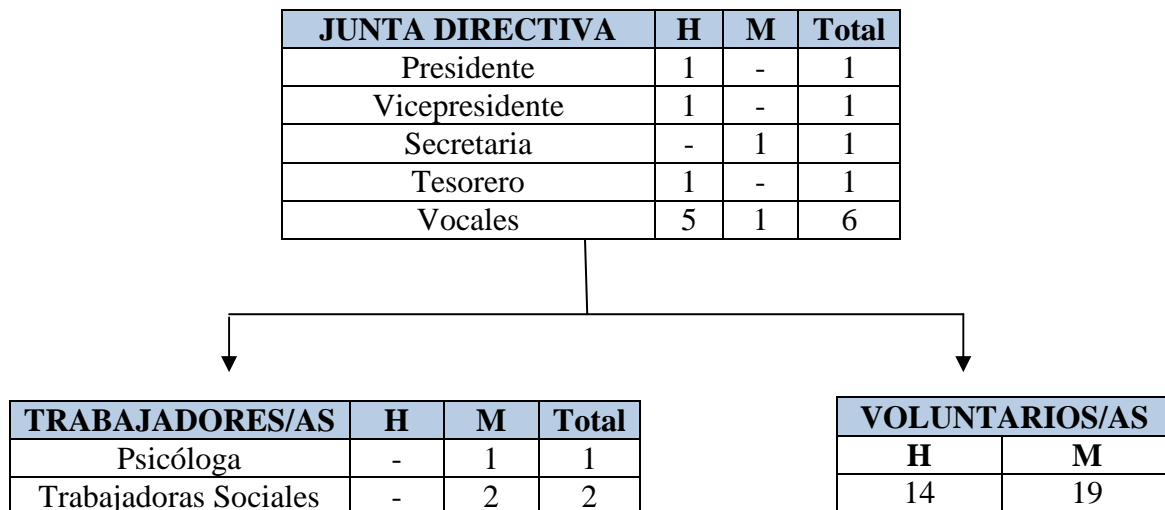
Ascensos por categorías profesionales en el último año	Mujeres	Hombres	Total
			0
			0
			0

Entidad Federada a Cocemfe Alicante

Cuadros de retribuciones:

Categoría profesional	Salario base		Complementos salariales		Total retribución	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Trabajadora Social						
Psicóloga						
Total						

Organigrama Entidad por sexos:



2.6.2 Diagnóstico cualitativo

A fin de conocer la situación de AMIF en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con enfoque de género, lo que implica tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en toda la actuación de AMIF. Dicho análisis, que no pretende ser exhaustivo, se ha efectuado en las siguientes áreas: acceso al empleo, conciliación, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, salud laboral, comunicación y lenguaje no sexista y mainstreaming de género.

3. DESARROLLO DEL PLAN: ÁREAS DE INTERVENCIÓN

A continuación se recogen las acciones a realizar correspondientes a cada una de las áreas de intervención. Para cada área y acción se recogen los siguientes contenidos:

Entidad Federada a Cocemfe Alicante

resultado de diagnóstico, objetivo general, acción; actividad, personas destinatarias, metodología, recursos, temporalización, e indicadores de evaluación.

A partir de esta tabla se diseña el Programa de Trabajo del Plan:

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR		
ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA	
1. ACCESO AL EMPLEO	En la Entidad no existe ningún cuestionario para la realización de entrevistas personales.	
OBJETIVO GENERAL		
Garantizar que en los procesos de selección se valoren las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando que los diferentes puestos son ocupados por las personas más adecuadas con independencia de su sexo.		
ACCIÓN		
1.1.- Crear un cuestionario neutro para las entrevistas personales, evitando la formulación de preguntas personales que pudieran entenderse discriminatorias.		
ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA		
1.- Creación del grupo de trabajo. 2.- Reuniones para la creación del cuestionario. 3.- Revisión de la documentación disponible en amif en relación a los procesos de selección. 4.- Creación de cuestionario con un vocabulario neutro para el proceso de selección. 5.- Aprobación del cuestionario tipo.		
PERSONAS DESTINATARIAS		
Personas que acceden al proceso de selección.		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
3 personas (4 horas)	Informáticos	207,36€
	Oficina	
	Imprenta	
TEMPORALIZACIÓN		
2º semestre del ejercicio 2017		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
Nº de documentos revisados. Actas de las reuniones. Cuestionario tipo.		

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR
--

Entidad Federada a Cocemfe Alicante

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	ÁREA		RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA
	1. ACCESO AL EMPLEO		Hasta la fecha las personas responsables de la selección de personal no tienen formación en materia de igualdad.
	OBJETIVO GENERAL		
	Capacitar a las personas que intervienen en los procesos de selección para asegurar la idoneidad persona-puesto de trabajo garantizando la no discriminación por razón de sexo.		
	ACCIÓN		
	1.2.- Sensibilización en igualdad de oportunidades.		
	ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA		
	Formación en sensibilización e igualdad de oportunidades.		
	PERSONAS DESTINATARIAS		
	Personas encargadas de la selección de personal.		
	RECURSOS		
	HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
	4 (10 horas)	Informáticos	691,20€
		Oficina	
		Imprenta	
TEMPORALIZACIÓN			
Desde Mayo 2016 hasta octubre de 2016.			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
Nº de acciones formativas.			
Nº de horas de formación			
Personas formadas			

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR		
	ÁREA		RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA
	2.- CONCILIACIÓN		Hasta la fecha no existe un conocimiento de la Normativa Legal Vigente por parte de la plantilla.
	OBJETIVO GENERAL		
	Mejorar la normativa mínima aplicable, por convenio, en aspectos de conciliación.		
	ACCIÓN		
	2.1.- Establecimiento de mejoras con respecto a la Normativa Legal Vigente.		
	ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA		
	1.- Revisar la Normativa Legal Vigente. 2.- Aplicación de las mejoras de la Normativa. 3.- Informar a la plantilla sobre dicha Normativa.		
	PERSONAS DESTINATARIAS		
	Plantilla personal.		

Entidad Federada a Cocemfe Alicante

RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
3 (5 horas)	Informático	259,20€
	Oficina	
	Imprenta	
TEMPORALIZACIÓN		
1er semestre de 2017		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
Nº de acciones formativas.		
Nº de horas de formación		
Personas formadas		

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR		
	ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA	
	2.- CONCILIACIÓN	No se ha recogido documentalmente la necesidad de flexibilidad horaria de la plantilla.	
	OBJETIVO GENERAL		
	Facilitar la flexibilización horaria de trabajo en función de la situación familiar de la plantilla.		
	ACCIÓN		
	2.2.- Introducción de medidas que complementen la flexibilidad horaria en los supuestos de circunstancias motivadas por la atención de responsabilidades familiares o personales.		
	ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA		
	1.- Revisar la Normativa Legal Vigente. 2.- Aplicación de las mejoras de la Normativa. 3.- Informar a la plantilla sobre dicha Normativa.		
	PERSONAS DESTINATARIAS		
	Plantilla personal.		
	RECURSOS		
	HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
	3 (5 horas)	Informático	259,20€
		Oficina	
	Imprenta		
TEMPORALIZACIÓN			
2º semestre del 2017			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
Nº, tipo y duración de las prácticas disfrutadas por sexo.			

CO	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR
----	---

Entidad Federada a Cocemfe Alicante

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	ÁREA		RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA
	3.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL , PROMOCIÓN Y FORMACIÓN		La plantilla no está suficientemente formada en programas formativos de igualdad de oportunidades.
	OBJETIVO GENERAL		
	Promover y garantizar la sensibilización y formación de toda la plantilla en igualdad de género.		
	ACCIÓN		
	3.1.- Planificación y ejecución de acciones de sensibilización y formación en Igualdad de Género de la plantilla y en particular de determinadas personas o grupos clave (personal de Recursos Humanos, personas que se incorporen al equipo de igualdad, etc.)		
	ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA		
	Formación y sensibilización en igualdad de género.		
	PERSONAS DESTINATARIAS		
	Trabajadores/as de la Entidad y personas o grupos clave.		
	RECURSOS		
	HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
	Junta Directiva	Oficina	SIN DETERMINAR
	Plantilla de personal	Informática	
		Imprenta	
TEMPORALIZACIÓN			
Durante la vigencia del plan.			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
Nº de acciones formativas y horas de formación planificadas. Contenido, metodología y recursos para la formación. Personas formadas.			

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR		
	ÁREA		RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTA ÁREA
	3.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL , PROMOCIÓN Y FORMACIÓN		Los puestos de trabajo no están catalogados conforme a criterios no discriminatorios.
	OBJETIVO GENERAL		
	Evitar la aparición de mecanismos de segregación horizontal y vertical.		
	ACCIÓN		
	Revisión de la Descripción de los puestos de trabajo.		
	ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA		
	Revisión de la descripción de los puestos de trabajo en la actualidad para la incorporación explícita de enfoque de género a la misma teniendo en cuenta además el uso no sexista del lenguaje.		
	PERSONAS DESTINATARIAS		

Entidad Federada a Cocemfe Alicante

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	Personal de la entidad		
	RECURSOS		
	HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
	2 (5 horas)	Imprenta	172,80€
		Informática	
		Oficina	
	TEMPORALIZACIÓN		
	1er semestre del 2017		
	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
	Nº de documentos revisados. Nº de modificaciones.		

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR		
	ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTA ÁREA	
	4.- RETRIBUCIONES	Hasta la fecha no se ha comprobado ninguna discriminación en cuanto a las retribuciones.	
	OBJETIVO GENERAL		
	Comprobar que las retribuciones actuales son las correspondientes según convenio, para prevenir la discriminación.		
	ACCIÓN		
	4.1.- Analizar las retribuciones actuales. 4.2.- Eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.		
	ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA		
	Análisis por sexo de las aplicaciones de retribuciones.		
	PERSONAS DESTINATARIAS		
	Trabajadores/as de la Entidad.		
	RECURSOS		
	HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
	Junta directiva	Documentación	172,80€
	Persona encargada de los recursos humanos. (2) (5 horas)	Informática	
TEMPORALIZACIÓN			
1er semestre del 2017			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
Tipo de incentivos aplicados.			

00	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR
-----------	--

Entidad Federada a Cocemfe Alicante

	ÁREA		RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA	
	5.- SALUD LABORAL		No existe hasta la fecha ningún protocolo de actuación en relación al acoso.	
	OBJETIVO GENERAL			
	Prevenir todo tipo de acoso, por razón de sexo y de acoso moral.			
	ACCIÓN			
	1.- Diseño Protocolo de Actuación. 2.- Difusión del Protocolo de Actuación.			
	ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA			
	1.- Creación del grupo de trabajo para el diseño. 2.- Realización de reuniones para el diseño del Protocolo 3.- Diseño del Protocolo. 4.- Aprobación del Protocolo. 5.- Difusión del Protocolo de Prevención en los distintos tipos de acoso.			
	PERSONAS DESTINATARIAS			
	Equipo directivo Plantilla de personal Beneficiarios y beneficiarias de los servicios que presta la Entidad.			
	RECURSOS			
	HUMANOS		MATERIALES	ECONÓMICOS
	3 (10 horas)		Informático	518,40€
			Imprenta	
			Oficina	
TEMPORALIZACIÓN				
2º semestre de 2016.				
INDICADORES DE EVALUACIÓN				
Nº de acciones de difusión. Nº de participantes. Aprobación del Protocolo. Publicación del Protocolo.				

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR		
	ÁREA		RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA
	6.- COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA		En las comunicaciones y documentos de la Entidad se sigue utilizando un lenguaje sexista.
	OBJETIVO GENERAL		
	Eliminar los usos sexistas del lenguaje de la Entidad.		
	ACCIÓN		
6.1.- Sensibilización de las/os trabajadores/as de la Entidad en materia de uso no sexista del lenguaje. 6.2.- Revisión de la documentación y las comunicaciones, y eliminación de los			

Entidad Federada a Cocemfe Alicante

usos sexistas del lenguaje en la documentación interna y externa de la Entidad.		
ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA		
1.- Revisión de la documentación y modificaciones oportunas. 2.- Búsqueda de cursos para formación. 3.- Formación del personal en materia de uso del lenguaje no sexista.		
PERSONAS DESTINATARIAS		
Trabajadores/as de la Entidad y grupos o personas clave.		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Junta Directiva	Informáticos	172,80€
Plantilla de personal (2) (5 horas)	Documentos Entidad	
	Oficina	
	Imprenta	
TEMPORALIZACIÓN		
1er semestre 2017.		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
Nº de documentos revisados. Nº de acciones formativas. Horas de formación Personas formadas.		

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR	
	ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA
	6.- COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	No existe actualmente un Plan de Igualdad en la Entidad.
	OBJETIVO GENERAL	
	Dar a conocer el Plan de Igualdad tanto dentro de la Entidad como a la población en general, y así transmitir una imagen de Amif como organización con un enfoque de género integrado.	
	ACCIÓN	
	6.3.- Difusión interna del Plan de Igualdad. 6.4.- Difusión externa del Plan de Igualdad.	
	ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA	
	1.- Creación del Plan de Igualdad. 2.- Validación del Plan de Igualdad. 3.- Difusión del Plan de Igualdad.	
	PERSONAS DESTINATARIAS	
	Trabajadores/as de la Entidad, grupos o personas clave y población en general.	
	RECURSOS	
	HUMANOS	MATERIALES
Junta Directiva	Informáticos (redes)	SIN DETERMINAR

Entidad Federada a Cocemfe Alicante

		sociales, web, etc.)	
	Plantilla de Personal	Oficina	
		Imprenta	
TEMPORALIZACIÓN			
Durante 2016-2017-2018-2019			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
Nº de acciones de difusión.			

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR			
	ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA		
	7.- MAINSTREAMING DE GÉNERO	En la Entidad no se ha aplicado el principio de igualdad de oportunidades.		
	OBJETIVO GENERAL			
	Capacitar al personal de la Entidad para la aplicación del enfoque de género en sus actividades profesionales internas.			
	ACCIÓN			
	7.1.- Formación			
	ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA			
	Formación en sensibilización e igualdad de oportunidades.			
	PERSONAS DESTINATARIAS			
	Dirigida al personal de la Entidad			
	RECURSOS			
	HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS	
	Plantilla personal	Imprenta	SIN DETERMINAR	
		Informáticos		
		Oficina		
	TEMPORALIZACIÓN			
Durante el 2016-2017-2018-2019				
INDICADORES DE EVALUACIÓN				
Nº y tipo de acciones de capacitación. Nº de horas de capacitación Personas capacitadas por sexo y área.				

○ ○	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR
-----	--

Entidad Federada a Cocemfe Alicante

ÁREA		RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA
7.- MAINSTREAMING DE GÉNERO		En la Entidad no se ha aplicado el principio de igualdad de oportunidades.
OBJETIVO GENERAL		
- Crear las condiciones necesarias para la aplicación del mainstreaming de género en la organización. - Conseguir que la igualdad se conceptualice como algo transversal dentro de la organización.		
ACCIÓN		
7.2.- Rotación del Equipo de Igualdad de Género.		
ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA		
Formación en sensibilización e igualdad de oportunidades.		
PERSONAS DESTINATARIAS		
Equipo de igualdad.		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Junta Directiva	Imprenta	SIN DETERMINAR
Plantilla personal	Informáticos	
	Oficina	
TEMPORALIZACIÓN		
Durante el 2016-2017-2018-2019		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
Nº y tipo de acciones de capacitación. Nº horas de capacitación. Personas capacitadas segregadas por sexo y área.		

4. CRONOGRAMA DE LAS ACCIONES A DESARROLLAR.

ÁREA	ACCIÓN	2016		2017		2018		2019	
		1º Semes.	2º Semes.	1º Semes.	2º Semes.	1º Semes.	2º Semes.	1º Semes.	2º Semes.
1.) Acceso al empleo	1.1								
	1.2								
2.) Conciliación	2.1								
	2.2								
3.) Clasificación profesional, promoción y formación.	3.1								
	3.2								
4.)Retribuciones	4.1								
	4.2								

Entidad Federada a Cocemfe Alicante

5.) Salud Laboral	5.1								
	5.2								
6.) Comunicación y lenguaje no sexista	6.1								
	6.2								
	6.3								
	6.4								
7.) Maisntreaming de género	7.1								
	7.2								

5 . GESTIÓN DEL PLAN

De la gestión del I Plan de Igualdad de Igualdad de la Asociación de Personas con Discapacidad Física de Villena y Comarca se hará cargo el Equipo de Igualdad.

El equipo de Igualdad se regirá por los siguientes principios:

- La participación en le mismos será voluntaria.
- Para pertenecer al mismo será necesario una formación mínima de 5 horas en Igualdad de Oportunidades, que podrá adquirirse durante los primeros meses de incorporación al Equipo.

La gestión del Plan consistirá en particular en:

- Velar con el cumplimiento de los objetivos del Plan y por la ejecución de las acciones programadas en fecha y forma.
- Diseñar los sucesivos programas de trabajo anuales y darles continuidad a los mismos.
- Diseñar y organizar la ejecución de las actuaciones.
- Garantizar la realización de su seguimiento, evaluación y redacción de los Informes de Evaluación.
- Tomar las medidas correctoras o complementarias necesarias para garantizar la consecución de los objetivos planteados.
- Convocar y realizar las reuniones del Equipo de Igualdad.
- Informar a la dirección, así como a todas las partes necesarias, de la puesta en marcha de las actuaciones correspondientes a cada una de las acciones del Plan de Igualdad.
- Diseñar los sucesivos Planes de Igualdad.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Para el seguimiento de las acciones de los programas de trabajo, se diseñarán las herramientas necesarias adaptadas a cada acción, además de los indicadores necesarios para cada una de ellas. Dichas herramientas e indicadores deberán permitirnos conocer

Entidad Federada a Cocemfe Alicante

y dejar constancia de la realización o aplicación de cada una de las acciones y programas de trabajo.

El Plan parte de una evaluación de la situación de igualdad inicial de hombres y mujeres en la Entidad de AMIF. A nivel intermedio, se realizarán evaluaciones de los programas anuales, con sus correspondientes informes. Finalmente, pasados los cuatros años del Plan, se redactará un informe final del mismo. Dicha informe, reflejará los cambios acontecidos desde la situación de partida hasta la situación en el momento de finalizarse el periodo de ejecución del Plan.

Será responsabilidad de la Comisión de Igualdad:

- El seguimiento de cada una de las acciones.
- Análisis continuo de los resultados del proceso de seguimiento.
- La evaluación de cada una de las acciones.
- Orientación de las acciones y actividades.
- Propuestas y aplicación de medidas correctoras o de mejora.
- La redacción de los informes de las evaluación intermedias.
- La redacción de los informes de evaluación final.

Finalmente, las conclusiones del Informe de Evaluación Final orientarán el futuro del II Plan de Igualdad de AMIF, identificando las áreas y las acciones programadas para los futuros programas de trabajo anuales.