



asociación
SALUD MENTAL
CIEZA y COMARCA
AFEMCE

Plan de Igualdad

AFEMCE

Revisión 01 | Fecha de revisión 05/04/2021

Revisión 02 | Fecha de revisión 03/04/2023

Revisión	Fecha	Modificaciones
00	15/03/19	Aprobación del Plan de Igualdad
01	05/04/21	Revisión Plan de Igualdad
02	03/04/23	Revisión Plan de Igualdad

INDICE

	Página
1. INTRODUCCIÓN	1
2. DEFINICIONES	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
4. VIGENCIA Y FECHA DE IMPLANTACIÓN	6
5. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	7
6. DIAGNÓSTICO	7
6.1. Resultados	7
6.2. Conclusiones generales	13
7. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA	16
7.1. Personas implicadas en la puesta en marcha	16
7.2. Objetivos generales	16
7.3. Objetivos específicos por área	17
7.3.1 Área de acceso al empleo	17
7.3.2 Área de ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación	20
7.3.3 Área de clasificación profesional, promoción y formación	21
7.3.4 Área de retribuciones	23
7.3.5 Área de salud laboral y prevención de riesgos laborales	24
7.3.6 Área de acoso sexual y acoso por razón de sexo	25
7.3.7 Área de comunicación y uso no sexista del lenguaje y la imagen	26
7.4. Seguimiento y evaluación	27
8. DOCUMENTOS ADJUNTOS	27



1. INTRODUCCIÓN

Asociación Salud Mental Cieza y Comarca AFEMCE es la Asociación de Familiares y Personas con Enfermedad Mental que da cobertura a los municipios de Cieza, Blanca, Abarán y pedanías. Creada en 1998 para la DEFENSA DE LOS DERECHOS de las personas con enfermedad mental y sus familias, representa un cauce de participación, información, formación y reivindicación. AFEMCE pertenece a la Federación Salud Mental Regional de Murcia (FEAFES) y a la Confederación Salud Mental España.

La misión de AFEMCE es la mejor de la calidad de vida de las personas afectadas por una enfermedad mental, así como sus familiares.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de AFEMCE tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.



Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Estar diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Ser preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Ser un compromiso de la empresa que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. DEFINICIONES

El principio de igualdad de trato y de oportunidades 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 y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso ,al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.



Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres

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 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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria todo orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Igualdad de remuneración por embarazo o maternidad: Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella

Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo

Indemnización frente a represalias: También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.



Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas: Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela jurídica efectiva: Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida Personal, familiar y laboral: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este plan extiende su aplicación y vincula con ello a todas las trabajadoras y trabajadores de cualquiera de los centros de trabajo que AFEMCE gestione o pueda gestionar en un futuro en la Región de Murcia.

A modo informativo, vemos necesario añadir que los convenios colectivos de aplicación, según el centro de trabajo de que se trata, son:

- XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.
- Convenio de la hostelería.

4. VIGENCIA Y FECHA DE IMPLANTACIÓN

Habiendo sido su fecha de inicio el 12 de abril de 2019. Tratándose de una vigencia de dos años, la fecha de fin del Plan de Igualdad es abril de 2021.

Así pues, a fecha de 05 de abril de 2021 se revisó y realizó el Segundo Plan de Igualdad de AFEMCE. debiéndose realizar el siguiente Plan de Igualdad en abril de 2023.

En Abril de 2023, y siguiendo sin estar obligada legalmente la entidad a realizar el plan de igualdad, se procede a la revisión del II plan de igualdad y se realiza el III Plan de Igualdad con una vigencia de dos años, esto es, hasta Abril de 2025. No obstante, Afemce en aras de seguir avanzando en la igualdad de género con mayor ambición, deja abierta la posibilidad de iniciar una nueva fase de negociación y diagnóstico para la elaboración de un nuevo plan de Igualdad y su posterior aprobación y registro, con anterioridad a la fecha de expiración del III Plan de Igualdad.



5. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

AFEMCE declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito AFEMCE cuenta con la figura del representante legal de los trabajadores y trabajadoras, se contará con la colaboración de todos los trabajadores y trabajadoras y del comité de igualdad, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

6. DIAGNÓSTICO

6.1. Resultados

El diagnóstico del Plan de Igualdad AFEMCE parte del análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se ha realizado tras la recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas y siempre desde una perspectiva de género. El análisis realizado recaba los datos cuantitativos y cualitativos estableciendo cuales son los puntos de mejora de la empresa, en materia de igualdad de oportunidades.

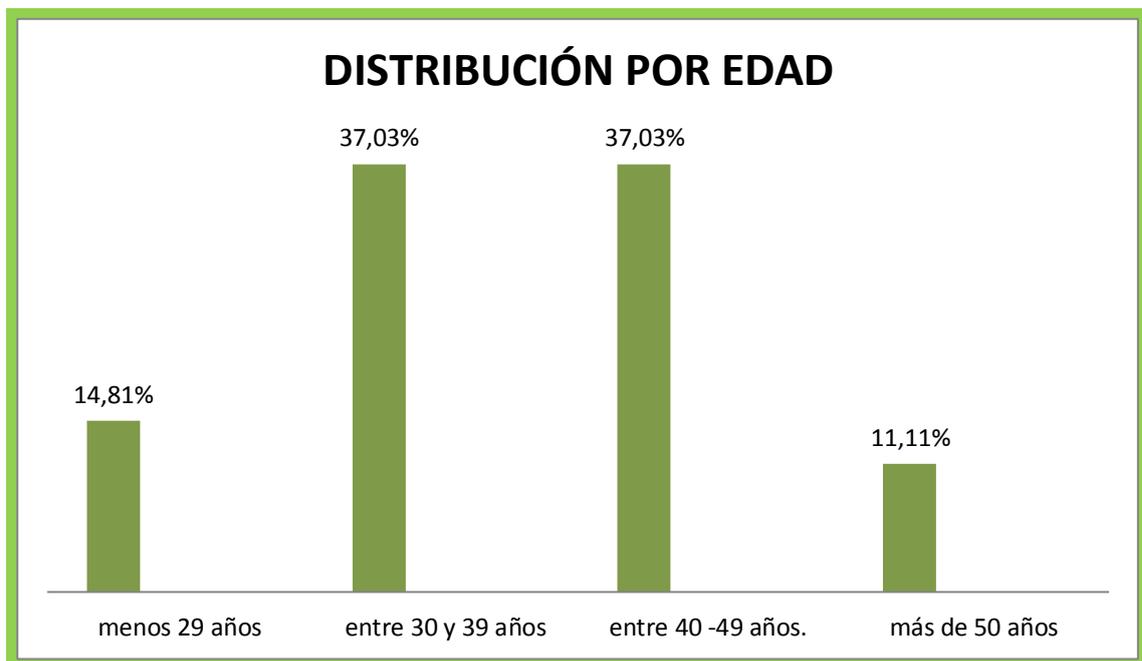


0. DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES POR GÉNERO.

De las 27 personas que forman la plantilla de Afemce el 44,44% son hombres y el 55,56% mujeres.



1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES:



De las 27 personas que forman la plantilla de AFEMCE:

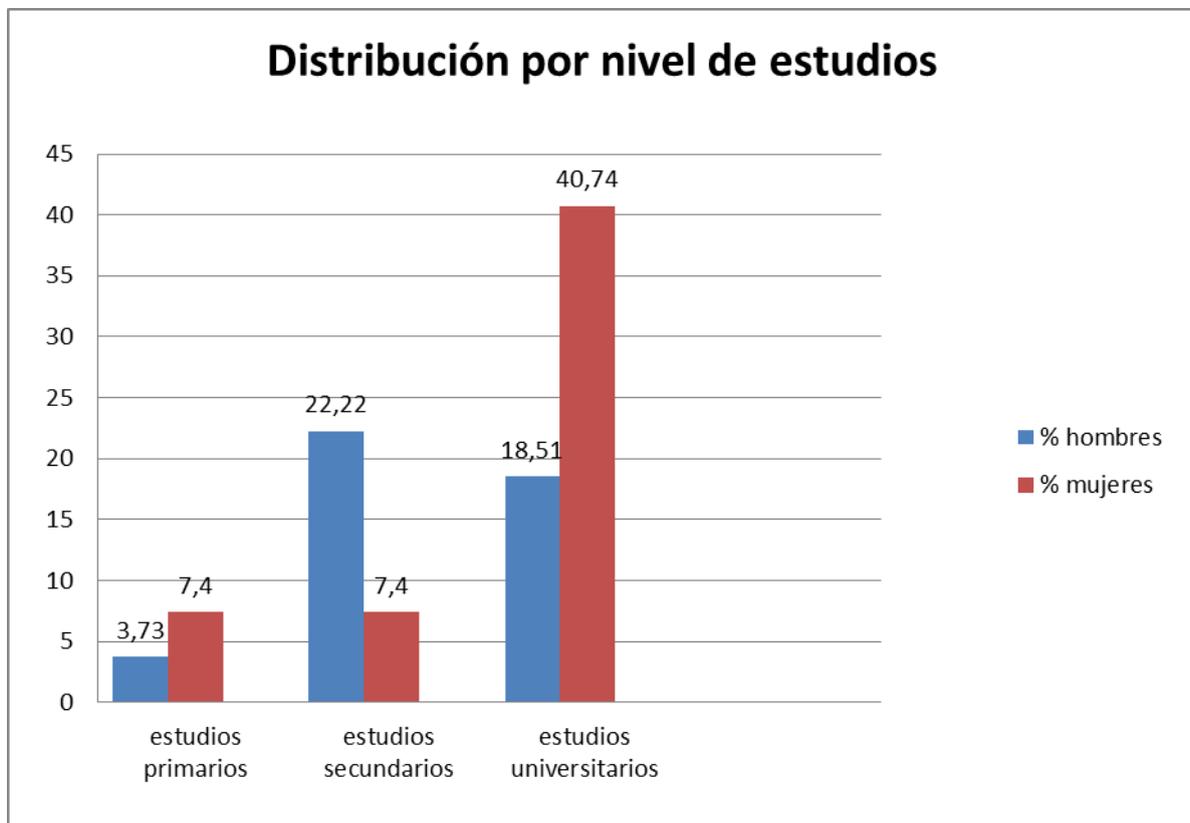
- El 14,81 % de la plantilla tiene menos de 29 años
- El 37,03 de la plantilla se encuentra en la franja entre 30 y 39 años.
- El 37,03 de la plantilla se encuentra en la franja entre 40 y 49 años.
- El 11,11 % de la plantilla tiene más de 50 años.



2. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS:

Datos según el total de la plantilla:

- Estudios primarios: Un 11,11% de la plantilla, de este el 7,4 % mujeres y 3,73 % hombres.
- Estudios secundarios: Un 29,62 % de la plantilla, de este el 7.4 % mujeres y 22,22% hombres.
- Estudios universitarios: Un 61,11% de la plantilla, de este el 40,74 % mujeres y 18,51 % hombres.

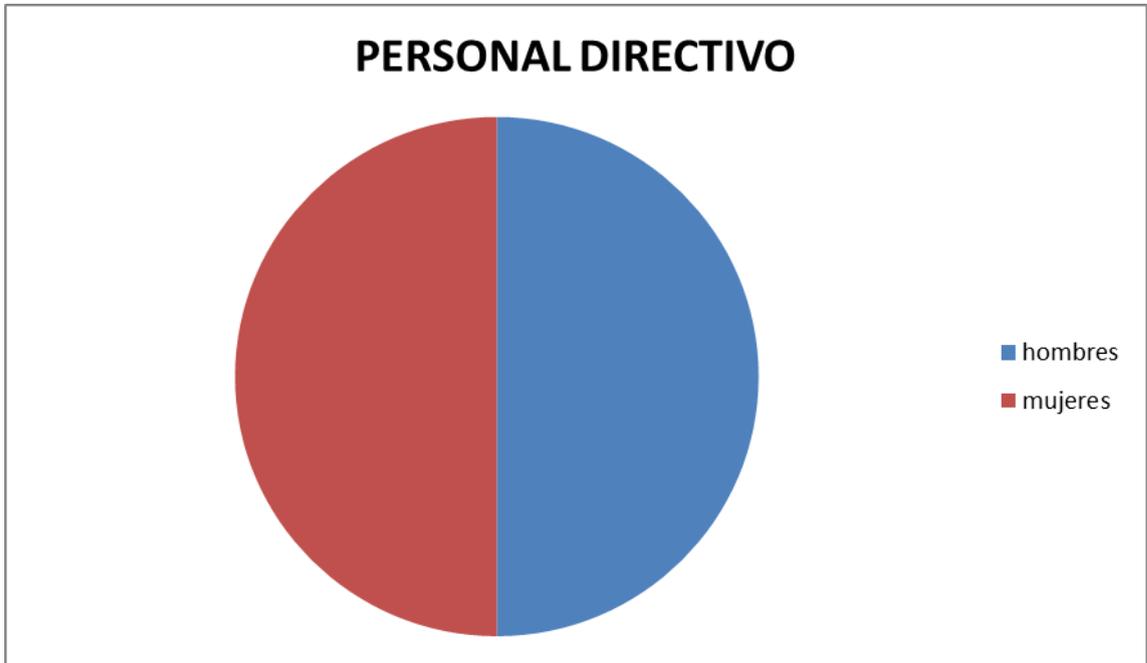


Con estos datos concluimos que existe una mayoría de personal con estudios superiores y destacando el mayor número de mujeres con estudios universitarios. Los estudios primarios y secundarios están muy igualados entre ambos sexos, aunque predominan ligeramente los hombres.

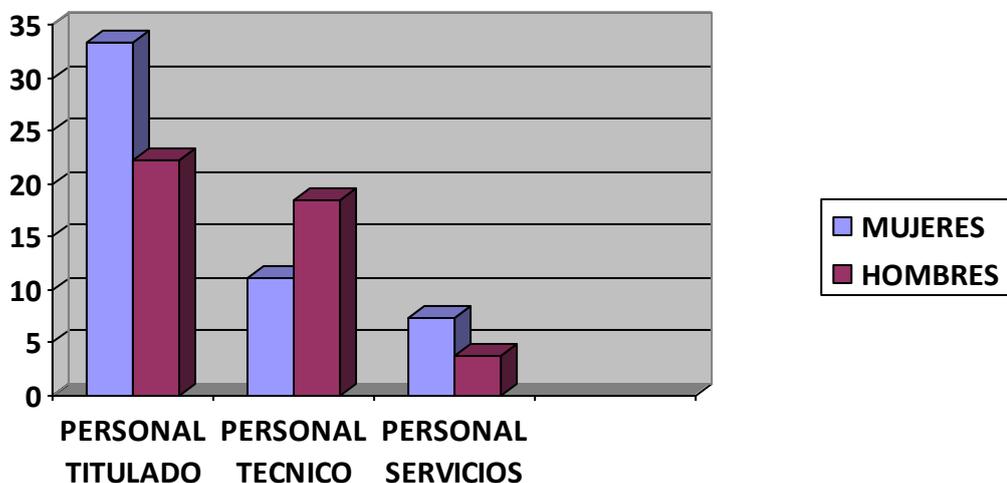


3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORIAS PROFESIONALES

- Personal directivo (junta directiva y directora): El 50.00% son hombres con respecto a un 50,00% que son mujeres. Así las cosas, hay una prevalencia de mujeres en los cargos de dirección de la entidad.



- Personal titulado (Nivel 2 y 3): lo constituye el 55,55 de la plantilla. De los que El 22,22 % son hombres con respecto a un 33,33% que son mujeres.
- Personal técnico (superior, técnico y auxiliar técnico): Lo constituye el 29,62 de la plantilla, de los que el 18,51 % son hombres con respecto a un 11,11 % que son mujeres.
- Personal de servicios: lo constituye el 11,11 de la plantilla, de los que El 7,4 % son mujeres con respecto a un 3,73 % que son hombres.

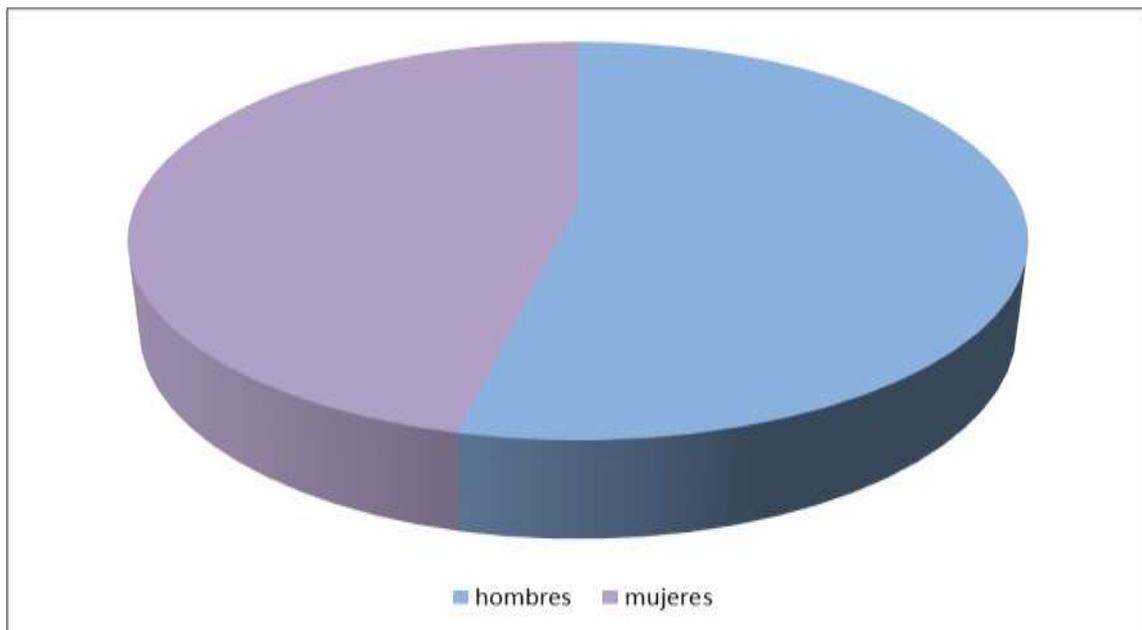


Existe una predominancia de mujeres en el nivel de personal técnico y relativa igualdad en los restantes niveles.



4. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

- Partiendo del dato de que el 77,77% de la plantilla de AFEMCE tiene contratos con carácter indefinido, se constata en este punto la estabilidad en el empleo de esta asociación.
- De este dato se extrae que un 86,66 % con contratos indefinidos son mujeres y un 75,06% son hombres.



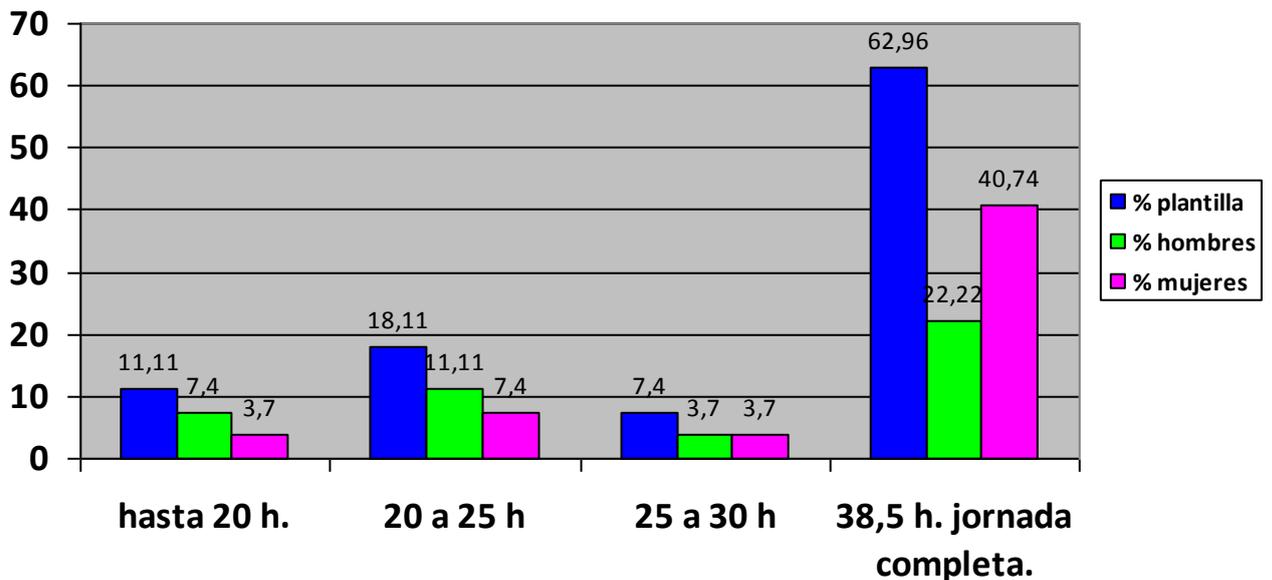


5. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR JORNADA LABORAL SEMANAL

- El 11,11% de la plantilla tiene una jornada inferior a 20 horas, de los que el 3,70% son mujeres y 7,40 % son hombres.
- El 18,11% de la plantilla tiene una jornada entre 20 y 25 horas, de los que el 7,40 % son mujeres y 11,11 % son hombres.
- El 7,40 de la plantilla tiene una jornada entre 26 y 30 horas. De los que el 3,70 % son mujeres y 3,70 % hombres
- El 62,96% de la plantilla tiene una jornada de 38,5 horas, de los que el 40,74 % son mujeres y 22,22 % son hombres.

Se tendrán en cuenta cualesquiera otras formas de adaptar la jornada laboral a las necesidades de la plantilla, a fin de flexibilizar el tiempo de trabajo y favorecer la conciliación familiar.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR JORNADA LABORAL.





6. MOVIMIENTOS DEL PERSONAL

Durante el periodo de abril 2021- abril 2023, han habido 8 nuevas incorporaciones a la plantilla siendo el 55.55 % mujeres y el 45.45% hombres y una baja voluntaria. Asimismo, durante este periodo 3 mujeres se mantienen en excedencia por interés particular y una en excedencia forzosa por ocupar cargo público.

Indicar también que, como en el periodo anterior, y dada la joven edad de la mayoría de trabajadores y trabajadoras de la plantilla, no se ha efectuado ninguna jubilación.

7. RESPONSABILIDADES FAMILIARES

El 29,62 % del personal tiene responsabilidades familiares de hijos menores de 12 años o con discapacidad, de los que un 75 % son mujeres y un 25 % son hombres.

El 70.37 % del personal no tiene responsabilidades familiares de hijos menores de 12 años o discapacitados.

Es necesario comentar que el porcentaje del 70.37 % del personal sin responsabilidades familiares de hijos menores de 12 años o con discapacidad, coincide con el dato de la juventud de la plantilla ya que por edades, abarca un 37.03 % en edades comprendidas entre 40 y 49 años, el 14.81 % de la plantilla que es menor de 29 años, el 37.03 % de la plantilla de edades comprendidas entre 30 y 39 años y el 11.51 % de la franja de edades entre 50 y 60 años.

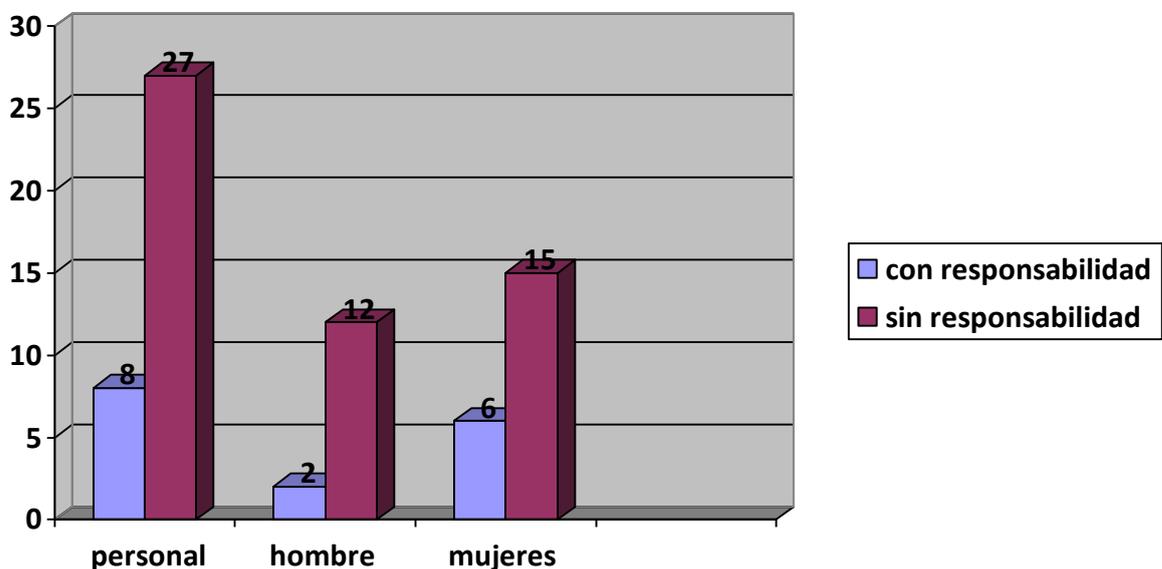
En este punto, también queremos recalcar que los Convenios Colectivos del sector de la empresa, marcan la diferencia con respecto a la Ley de Igualdad y se resume en los siguientes aspectos:

Mejora el permiso retribuido

Mejora la reducción de jornada por motivos familiares.

Mejora la excedencia por cuidado de familiar e hijos e hijas menores de 12 años.

RESPONSABILIDADES FAMILIARES PLANTILLA





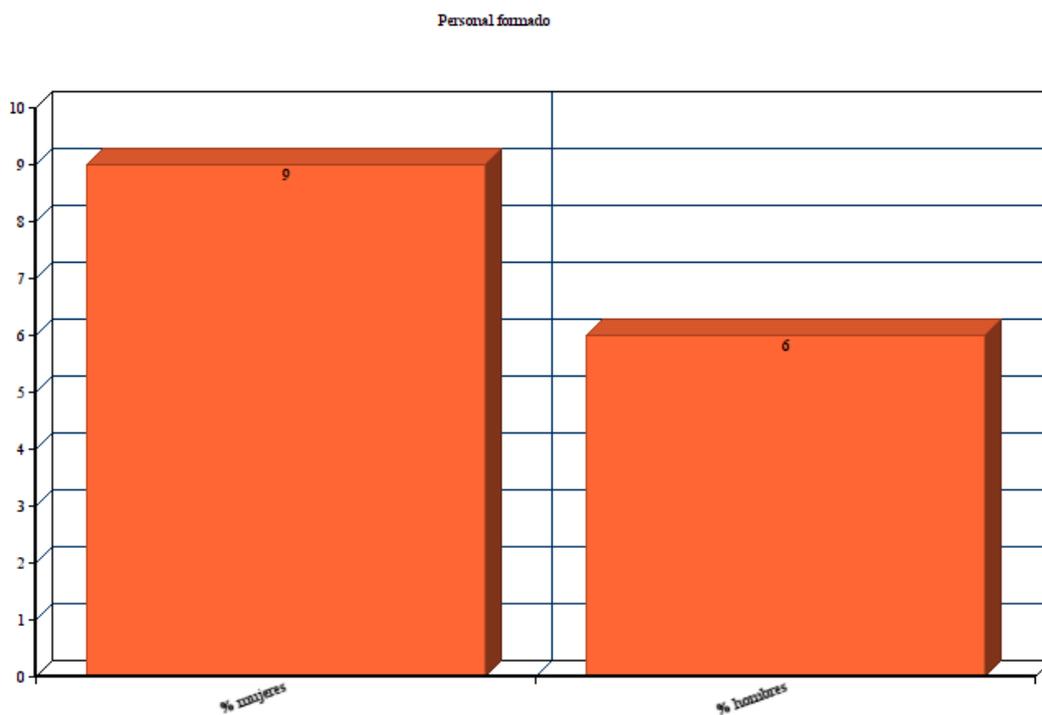
8. FORMACIÓN

El 78,95% de la plantilla ha sido formada según el Plan de Formación de AFEMCE en el periodo 2021/2023.

Un 47,37% del personal formado han sido mujeres y un 31,58% han sido hombres.

El plan de formación en este periodo, ha alternado acciones online dada la situación de pandemia y algunas presenciales.

De los datos extraídos a través de los cuestionarios de las trabajadoras y trabajadores, para el Plan de Formación 2022, se extraen las siguientes preferencias: formación técnica especializada, presencial, en horario de mañana y durante la jornada laboral.





9. PROMOCIÓN PROFESIONAL

En el último año 2022, se plantea promoción profesional interna en puestos técnicos e intermedios, dado que son los puestos donde más movilidad existe. Se establecen canales de comunicación fluidos y eficaces para la publicidad de puestos vacantes en todas las áreas para mantener año tras año, el éxito de cuota promocional. Es necesario advertir que las nuevas incorporaciones a puestos del equipo técnico han tenido que ser externas a la plantilla, debido a que los perfiles de titulación superior exigidos no se encontraban entre los activos de la empresa.

Asimismo, se formará a los agentes implicados en formalizar las promociones profesionales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

10. RETRIBUCIONES

El cuadro de retribuciones es idéntico para hombres y para mujeres, partiendo de unas tablas salariales según figura profesional, que vienen marcadas por los Convenios Colectivos Laborales.

No existe discriminación salarial de la mujer, ocupando hombres y mujeres los mismos puestos de trabajo.

Se asegurará la inexistencia futura de desequilibrios retributivos con medidas preventivas.

No se da en AFEMCE la llamada segregación vertical (mujeres en puestos más bajos en la jerarquía de la organización) y tampoco la segregación horizontal (mujeres ocupadas en sectores peor pagados), a pesar de que el sector sociosanitario (puestos de trabajo tales como monitores, limpieza, ...) entra dentro de los sectores de actividad de las profesiones tradicionalmente "femeninas".

6.2. Conclusiones generales

De los datos extraídos en el análisis realizado de AFEMCE podemos concluir:

AFEMCE es una empresa en la que el personal es mayoritariamente femenino. No existe discriminación en las retribuciones salariales ni en las promociones internas. Destacar que, los puestos de responsabilidad (nivel/categoría) son ocupados por mujeres en un 55,55%.

Los datos recogidos de la plantilla revelan que está formada por 15 trabajadoras y 12 trabajadores. El 14,81% de la muestra tiene menos de 29 años, el 37,03 % entre 30 y 39 años, el 37,03 % entre 40 y 49 años y el 11,11 % tiene más de 50 años. El 11,11% de la muestra tienen puestos no cualificados como personal de servicios (limpieza, recepción, ...), el 55,55% son titulados superiores o con puestos cualificados y el resto, el 29,62 % ocupan el segmento de personal técnico (atención directa).

En cuanto a la generación de nuevo empleo en este periodo, ha habido 9 nuevas incorporaciones a la plantilla y existe una estabilidad en el empleo dado el carácter indefinido del 77,77 % de puestos de trabajo.



AFEMCE realiza mucha formación, que planifica previamente mediante un plan de formación anual. Dicha formación se imparte tanto a sus trabajadores como a sus trabajadoras por igual. Se planifica durante la vigencia de este II Plan, el desarrollo y realización de formación específica en igualdad para trabajadores y trabajadoras.

En el área de conciliación, los Convenios Colectivos laborales que aplica la empresa, superan en gran medida lo establecido en la Ley de Igualdad en cuanto a flexibilidad de los permisos, excedencias, reducciones de jornada, y en las reservas de los puestos de trabajo.

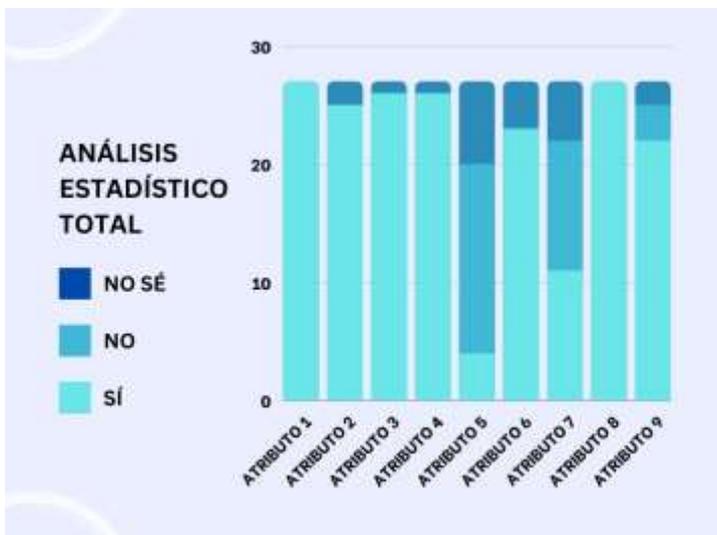
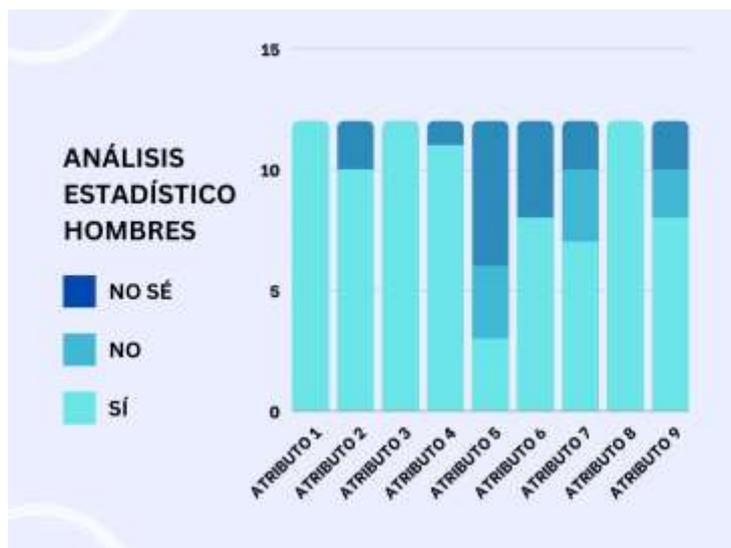
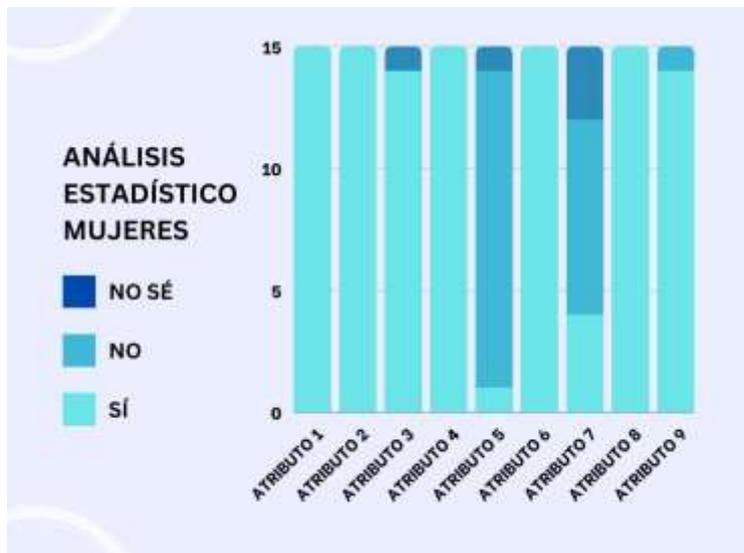
En este año, al igual que en el Plan de igualdad anterior. Se ha llevado a cabo un trabajo previo de análisis de datos utilizando una encuesta elaborada por personal de la empresa y de las que se han extraído los siguientes datos:

Se han recogido los resultados de las encuestas realizadas por el 100% de la plantilla. Los atributos analizados son los siguientes:

- **Atributo nº1:** ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
- **Atributo nº2:** ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?
- **Atributo nº3:** ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?
- **Atributo nº4:** ¿Promocionan trabajadores y trabajadoras por igual?
- **Atributo nº5:** ¿Cobra menos que su compañero/a?
- **Atributo nº6:** ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar?
- **Atributo nº7:** ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?
- **Atributo nº8:** ¿Sabría que hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso en lugar de trabajo?
- **Atributo nº9:** ¿Es necesario un plan de igualdad?



PLAN DE IGUALDAD





De estos gráficos se desprende que:

La plantilla opina que AFEMCE tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que el 100% ha marcado la opción SI.

El 92,59% piensa que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal, frente a un 7,40% que ha respondido NO SE.

El 96,3% de la plantilla ha marcado que SI acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa, y el 3,7% afirma no saberlo.

El 96,3% han dicho que promocionan trabajadores y trabajadoras por igual, frente a un 3,7% que ha marcado NO SE.

El 59,26% opina que NO Cobra menos que su compañero/a, el 14,81% opina que SI y el 25,93% ha respondido NO SE.

El 85,19% de la plantilla considera que se favorece la conciliación de la vida familiar, frente a un 14,81% que considera NO SE.

El 40,74% opina que se conocen las medidas de conciliación disponibles, un 40,74% opina que NO y un 18,52% NO SE.

El 100% ha contestado que sabría que hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso en lugar de trabajo.

El 81,48% ha contestado que es necesario un plan de igualdad, un 11,11% que opina que NO y un 7,41% NO SE.

7. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA

7.1. Personas implicadas en la puesta en marcha

La metodología de trabajo necesaria para la puesta en marcha del Plan de Igualdad de AFEMCE requiere la participación de los siguientes medios humanos:

Promotor del Plan de Igualdad.

Recae sobre la figura de la directora de la empresa y es la figura responsable de toda la creación, aprobación, coordinación, dinamización y puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Equipo de trabajo encargado de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Está compuesto por personas pertenecientes a la plantilla de la empresa que se encargan de la elaboración e implantación de material correspondiente al plan. Su tarea principal será apoyar y seguir las directrices de la Promotora del Plan de Igualdad.

Comité permanente de igualdad.

Está compuesto por CUATRO miembros de AFEMCE. Dos de los componentes de este Comité son miembros de la junta directiva. Además, otras una persona con puestos de alta cualificación y el Delegado sindical de la empresa. En la elección de cada uno de los miembros se ha tenido en cuenta el criterio de equiparación en género.

Las personas que componen el comité permanente de igualdad son:

- José García Marín (presidente) con DNI 74265093-W
- Francisca Teruel Juliá (vocal) con DNI 74326155-E
- M^a Dolores Reales Angostos (directora) con DNI 77567157-W
- Alejandro García Marín (trabajador social) con DNI 77759467-D

7.2. Objetivos generales del plan de igualdad



En primer lugar, y de un modo general, podemos relacionar los siguientes objetivos perseguidos por el Plan de Igualdad de AFEMCE:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral **las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional** a todos los niveles.
- Mantener la **distribución equilibrada de géneros** en el ámbito de aplicación del Plan.
- Promover las posibilidades de **acceso de la mujer a puestos de responsabilidad**, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun teniendo un origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse.
- **Prevenir la discriminación laboral** por razón de sexo.
- Reforzar el compromiso de **sostenibilidad y responsabilidad social Corporativa** asumido por AFEMCE, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la **formación** de la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional, mejorando su promoción interna.

7.3. Objetivos específicos por áreas

Para la consecución de los objetivos descritos en el apartado anterior se concretan las siguientes áreas de actuación:

1. Acceso al empleo.
2. Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación.
3. Clasificación profesional, promoción y formación.
4. Retribuciones.
5. Salud laboral y prevención de riesgos laborales.
6. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
7. Comunicación y lenguaje no sexista.

7.3.1. Área de acceso al empleo

Objetivo N.º 1: *“Sensibilización al personal responsable de los procesos de selección por medio de acciones formativas.”*

Objetivo N.º 2: *“Incluir la perspectiva de género en las fases de captación, selección y contratación en el acceso a la empresa”*

Analizadas las cifras que constan en el Diagnóstico, es fácil detectar que estamos ante una tipología muy especial de empresa en la que no es necesario fomentar la igualdad de oportunidades de las mujeres, dado que ya existe. De hecho, las cifras demuestran que el 55,56% de la plantilla son mujeres respecto al 44,44% de hombres, en todos los puestos existentes y a todos los niveles, no existiendo además desigualdades salariales, ni de derechos, entre otros.

Siendo así el panorama actual de la empresa, AFEMCE, y también del sector, podemos concluir que en el área de acceso al empleo no existen obstáculos que remover, entendiendo por obstáculos aquéllos que impiden la participación de las mujeres.

Así pues, AFEMCE ha decidido marcar como objetivo en esta área, la sensibilización de las personas responsables de los procesos de selección, en un intento de analizar porqué los hombres tienen menos presencia en el sector empresarial en el que estamos incluidos, y para que en los procesos de selección estén siempre garantizada la ausencia de barreras que discriminen a los candidatos por razón de sexo.



Objetivo nº1: “Sensibilización al personal responsable de los procesos de selección por medio de acciones formativas”

Área	Acceso al empleo
Periodo	abril 2023 - abril 2025
Objetivo	<i>Nº1.Sensibilización al personal responsable de los procesos de selección por medio de acciones formativas</i>
Destinado a	Responsable de RRHH
Acciones	Se impartirá un curso de especialización en materia de igualdad entre mujeres y hombres e implementación de la perspectiva de género a las personas intervinientes en los procedimientos de acceso al empleo
Plazos para evaluación	1 año .
Responsable/s	Comité permanente de igualdad
Recursos necesarios	Económicos y humanos
Registros evidencia de las acciones	-Plan de formación de AFEMCE -diplomas acreditativos -análisis de las encuestas realizadas a la plantilla
Indicadores (cálculos, informes, resultados)	-Trabajadores que realizan la formación.
Seguimiento de las acciones propuestas	Abril 2023: No realizado.
Resultado obtenido	Durante el periodo anterior del plan se logra el objetivo y se realiza una formación en Igualdad impartido por personal de la CARM. No obstante, se mantiene para el III Plan de Igualdad.



Objetivo nº2: “Incluir la perspectiva de género en las fases de captación, selección y contratación en el acceso a la empresa”.

Área	Acceso al empleo
Periodo	Abril 2023-Abril 2025
Objetivo	<i>Nº2. Incluir la perspectiva de género en las fases de captación, selección y contratación en el acceso a la empresa</i>
Destinado a	Responsable de RRHH
Acciones	<p>Estudio y análisis del procedimiento de RRHH y, en su caso, reelaboración posterior de los mismos para ajustarlos a la perspectiva de género, eliminando posibles sesgos discriminatorios por razón de sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.</p> <p>Se valoran las medidas adoptadas para dotar de un tratamiento específico a las personas teniendo en cuenta sus diferencias por razón de género, o de origen étnico/racial, por discapacidad, orientación sexual, edad, religión o convicciones, así como aquellas que pudieran estar encuadradas en un colectivo en riesgo de exclusión social, garantizándose “el derecho a la diferencia sin caer en las diferencias de derechos”</p>
Plazos para evaluación	Se evaluará semestralmente. Octubre 23.
Responsable/s	Comité permanente de igualdad
Recursos necesarios	Económicos y humanos
Registros evidencia de las acciones	-Procedimiento de RRHH -Análisis de las encuestas realizadas a la plantilla
Indicadores (cálculos, informes, resultados)	- Nº de entrevistas realizadas a hombres, mujeres y personas no binarias.
Seguimiento de las acciones propuestas	Octubre 2023 Abril 2024
Resultado obtenido	Durante el periodo anterior se ha cumplido el objetivo y el número de entrevistas de trabajo a mujeres ha sido significativamente superior al de hombre . No obstante se entiende necesario mantenerlo para el III Plan de Igualdad.



7.3.2. Área de ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación.

Objetivo N°3: “Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la empresa”.

Área	Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación
Periodo	Abril 2023-Abril 2025
Objetivo	<i>N°3. Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la empresa</i>
Destinado a	Trabajadoras y trabajadores de AFEMCE
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizar y formar en materia de corresponsabilidad e igualdad de oportunidades a la totalidad de la plantilla y Junta Directiva: - Se incluirá un módulo específico en el curso de especialización en materia de igualdad entre mujeres y hombres e implementación de la perspectiva de género a las personas con responsabilidades directivas, coordinadoras u organizativas en la empresa, así como a quienes participen en los procesos de acceso al empleo y promoción profesional. 2. Se diseña un paquete de medidas que pretenden flexibilizar y reorganizar el tiempo de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> - En la medida de lo posible, las reuniones y cursos de formación serán en horario de trabajo. - Posibilidad de adaptar los horarios para compatibilizar la vida laboral y personal.
Plazos para evaluación	Se evaluará semestralmente. Primera evaluación octubre 23.
Responsable/s	Comité permanente de igualdad
Recursos necesarios	Económicos y humanos
Registros evidencia de las acciones	-plan de formación -diplomas acreditativos -Análisis de las encuestas realizadas a la plantilla
Indicadores (cálculos, informes, resultados)	-Nº de formaciones realizadas -Nº de jornadas adaptadas a la conciliación.
Seguimiento de las acciones propuestas	Octubre de 2022: No se realizan formaciones, pero si se adaptan las jornadas laborales para la conciliación. Abril 2023: se realizan formaciones y si se adaptan las jornadas laborales para la conciliación.
Resultado obtenido	Se mantiene para el III Plan de Igualdad. Sí, existe adaptación y facilidades en jornadas laborales para facilitar la conciliación en la mayoría de trabajadores y trabajadoras y formación en igualdad.



7.3.3. Área de clasificación profesional, promoción y formación

Objetivo N°4: “Incluir la perspectiva de género en la promoción profesional de la empresa”.

Área	Clasificación profesional, promoción y formación
Periodo	Abril 2023-Abril 2025
Objetivo	<i>N°4. Incluir la perspectiva de género en la promoción profesional de la empresa</i>
Destinado a	Trabajadoras y trabajadores de AFEMCE
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se diseñará y protocolizará un proceso objetivo, técnico y neutro de promoción interna. (Revisión del procedimiento de RRHH) 2. Se garantizará que las personas intervinientes en los procesos de promoción profesional de la empresa tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres mediante un curso de especialización, que incluirá el aprendizaje para la valoración de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género
Plazos para evaluación	Se evaluará semestralmente. Primera evaluación octubre 23.
Responsable/s	Comité permanente de igualdad
Recursos necesarios	Económicos y humanos
Registros evidencia de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> - plan de formación - Diplomas acreditativos - Procedimientos de RRHH
Indicadores (cálculos, informes, resultados)	-Nº de formaciones
Seguimiento de las acciones propuestas	Octubre de 2022: No realizado. Abril 2023: No realizado.
Resultado obtenido	Durante este periodo no se logra medir el objetivo. Se mantiene para el III Plan de Igualdad la formación y elaboración del protocolo de promoción profesional interna.



Objetivo Nº5: “Informar, formar y sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a la totalidad de la plantilla y la Junta Directiva”.

Área	Clasificación profesional, promoción y formación
Periodo	Abril 2023-Abril 2025
Objetivo	<i>Nº5. Informar, formar y sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a la totalidad de la plantilla</i>
Destinado a	Trabajadoras y trabajadores de AFEMCE
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se realizarán acciones formativas con carácter sensibilizador y formativo en materia de igualdad entre mujeres y hombres para la plantilla en su conjunto 2. Se realizarán todos los cursos de formación dentro de la jornada de trabajo al menos al 50%. 3. Modificar el procedimiento de RRHH añadiendo: Se garantizará y promoverá que los trabajadores y trabajadoras tengan acceso a cursos durante los permisos y excedencias por responsabilidades familiares, comunicándoles todos los que se realicen y proporcionando la posibilidad de acceder a la teleformación si así lo desean
Plazos para evaluación	Se evaluará semestralmente. Primera evaluación octubre 23.
Responsable/s	Comité permanente de igualdad
Recursos necesarios	Económicos y humanos
Registros evidencia de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> - plan de formación - Diplomas acreditativos - Análisis de las encuestas realizadas a la plantilla
Indicadores (cálculos, informes, resultados)	<ul style="list-style-type: none"> -Nº de formaciones -Nº de trabajadores y trabajadoras que realizan
Seguimiento de las acciones propuestas	Octubre de 2022: No realizado. Abril 2023: realizado.
Resultado obtenido	Se han realizado formaciones en igualdad y las formaciones en horario laboral superan el porcentaje establecido. Se mantiene para el III Plan de Igualdad



7.3.4. Área de retribuciones

Objetivo N°6: “Revisar la estructura salarial de la empresa y, si se detectan, eliminar brechas salariales y/o discriminaciones salariales entre mujeres y hombres”.

Área	Retribuciones
Periodo	Abril 2023-Abril 2025
Objetivo	<i>N°6. Revisar la estructura salarial de la empresa y, si se detectan, eliminar brechas salariales y/o discriminaciones salariales entre mujeres y hombres</i>
Destinado a	Trabajadoras y trabajadores de AFEMCE
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar desde una perspectiva de género todos los conceptos y complementos retributivos que forman la estructura salarial. 2. Revisar y ajustar las retribuciones para garantizar que se retribuye de igual manera las funciones de idénticos puestos de trabajo 3. Diseño de la clasificación profesional desde criterios objetivos, técnicos y neutros, eliminando posibles sesgos discriminatorios por razón de sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
Plazos para evaluación	Se evaluará semestralmente. Primera evaluación octubre 23.
Responsable/s	Comité permanente de igualdad
Recursos necesarios	Económicos y humanos
Registros evidencia de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> - Tabla de retribuciones brutas anuales - Análisis de las encuestas realizadas a la plantilla
Indicadores (cálculos, informes, resultados)	-Seguimiento tabla salarial convenio colectivo
Seguimiento de las acciones propuestas	<p>Octubre de 2022: Conseguido. Existe una adecuada igualdad salarial sin sesgos discriminatorios en la entidad.</p> <p>Abril 2023: Conseguido. Existe una adecuada igualdad salarial sin sesgos discriminatorios en la entidad.</p>
Resultado obtenido	Conseguido. Existe una adecuada igualdad salarial sin sesgos discriminatorios en la entidad. Se mantiene para el próximo periodo .



7.3.5. Área de salud laboral y prevención de riesgos laborales

Objetivo N°7: “Velar por el mantenimiento de las actuales condiciones laborales”.

Área	Salud laboral y prevención de riesgos laborales
Periodo	Abril 2023-Abril 2025
Objetivo	<i>N°7. Velar por el mantenimiento de las actuales condiciones laborales</i>
Destinado a	Trabajadoras y trabajadores de AFEMCE
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. La dirección llevará un control sobre de los controles médicos anuales 2. La dirección revisará el informe del spa con el fin de hacer un firme seguimiento a los resultados del mismo. 3. Se corregirán las posibles desviaciones detectadas. 4. Se valorarán sugerencias o quejas de la plantilla sobre esta área y se aplicarán con la ayuda de un plan de actuación. 5. Se tendrán siempre en cuenta los periodos de maternidad, lactancia y paternidad
Plazos para evaluación	Se evaluará semestralmente. Primera evaluación octubre 23.
Responsable/s	Comité permanente de igualdad
Recursos necesarios	Económicos y humanos
Registros evidencia de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> - Informes del servicio de prevención ajeno (spa) - Plan de mantenimiento de AFEMCE - Análisis de las encuestas realizadas a la plantilla
Indicadores (cálculos, informes, resultados)	-Nº de bajas de profesionales
Seguimiento de las acciones propuestas	<p>Octubre de 2022: Conseguido. Existe un adecuado seguimiento y cumplimiento, respecto a controles médicos y respecto a periodos de maternidad, lactancia y paternidad.</p> <p>Abril 2023: Conseguido. Existe un adecuado seguimiento y cumplimiento, respecto a controles médicos y respecto a periodos de maternidad, lactancia y paternidad.</p>
Resultado obtenido	Conseguido. Desde dirección se han llevado a cabo las acciones correspondientes. Se mantiene para el próximo periodo.



7.3.6. Área de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Objetivo Nº8: “Prevenir y, en su caso, erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa”.

Área	Acoso sexual y acoso por razón de sexo
Periodo	Abril 2023-Abril 2025
Objetivo	<i>Nº8. Prevenir y, en su caso, erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa</i>
Destinado a	Trabajadoras y trabajadores de AFEMCE
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizar y formar en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo a la totalidad de la plantilla: - Se incluirá un módulo específico en el curso de especialización en materia de igualdad entre mujeres y hombres e implementación de la perspectiva de género a las personas con responsabilidades directivas, coordinadoras u organizativas en la empresa, así como a quienes participen en los procesos de acceso al empleo y promoción profesional. 2. Realización y publicación de un protocolo de intervención contra el acoso sexual y por razón de sexo. 3. Difusión del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo: Se distribuirá una copia de este protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo a cada una de las trabajadoras y trabajadores de AFEMCE. 4. Se realizará una reunión informativa en la cual se explicará el protocolo y se indicará los datos de contacto de las personas responsables.
Plazos para evaluación	Se evaluará semestralmente. Primera evaluación octubre 19.
Responsable/s	Comité permanente de igualdad
Recursos necesarios	Económicos y humanos
Registros evidencia de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de las encuestas realizadas a la plantilla - Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo - Actas de reunión
Indicadores (cálculos, informes, resultados)	-Nº de situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral.
Seguimiento de las acciones propuestas	<p>Octubre de 2022: Conseguido, a excepción de las formaciones por la situación sanitaria.</p> <p>Abril 2023: Conseguido, a excepción de las formaciones.</p>
Resultado obtenido	Se ha logrado el objetivo y se cuenta con un protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, informando a la plantilla del mismo. Queda pendiente para el próximo periodo realizar la formación.



7.3.7. Área de comunicación y uso no sexista del lenguaje y la imagen

Objetivo Nº9: “Fomentar el uso no sexista del lenguaje y de la imagen en el ámbito de la empresa”.

Área	Comunicación y uso no sexista del lenguaje y la imagen
Periodo	Abril 2023-Abril 2025
Objetivo	<i>Nº9. Fomentar el uso no sexista del lenguaje y de la imagen en el ámbito de la empresa</i>
Destinado a	Plantilla de AFEMCE, usuarios/as, familias y comunidad en general.
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisión y, en su caso, posterior modificación desde criterios de uso no sexista del lenguaje de toda la documentación utilizada en la empresa. 2. Se impartirán cursos específicos de sensibilización dirigidos a la plantilla la materia de comunicación y uso no sexista del lenguaje y la imagen. 3. Análisis de todos los canales de comunicación en la empresa y, en su caso, mejorarlos para hacer efectivo un uso no sexista del lenguaje y de la imagen. 4. Se comunicará a la plantilla: nuestro compromiso con la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las relaciones laborales con otros centros o personas físicas. 5. Se comunicará a la plantilla: nuestro compromiso con la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su entorno 6. - Se comunicará a nuestros usuarios que se ha realizado un plan de igualdad y se comentará con ellos la importancia del mismo en una de nuestras reuniones
Plazos para evaluación	Se evaluará semestralmente. Primera evaluación octubre 22.
Responsable/s	Comité permanente de igualdad
Recursos necesarios	Económicos y humanos
Registros evidencia de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de las encuestas realizadas a la plantilla - Plan de formación - Actas de reunión - Procedimiento de comunicación
Indicadores (cálculos, informes, resultados)	-Nº de incidencias en comunicaciones o en publicaciones de RRSS con uso sexista del lenguaje.
Seguimiento de las acciones propuestas	<p>Octubre de 2022: Conseguido, a excepción de las formaciones por la situación sanitaria.</p> <p>Abril 2023: Conseguido, y se ha realizado formación en materia de igualdad.</p>
Resultado obtenido	Se ha logrado el objetivo, teniendo presente el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista.



7.4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Durante cada uno de los años de vigencia del II Plan de Igualdad de la Asociación AFEMCE, se llevará a cabo un seguimiento del mismo. Se ha creado un comité de igualdad y se realizarán reuniones periódicas, en las cuales el comité y el personal técnico del Centro expongan el desarrollo de las actuaciones que en igualdad les competen. En estas reuniones se tendrán que valorar como se está poniendo en marcha las medidas de igualdad, conocer el grado de cumplimiento del Plan y ver qué actividades se están llevando a cabo, fechas, dificultades, etc.

Las herramientas que se van a utilizar en la evaluación son:

- **Cuestionarios de Evaluación:** Que se dirigirán a todo el personal de la plantilla de la empresa y personal directivo, a fin de medir de manera cuantitativa el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, y con carácter cualitativo, el grado de satisfacción de expectativas.
- **Memorias:** A modo de documento resumen donde se recoja toda la información relativa a cada una de las actuaciones que se desarrollen en el marco del presente plan.
- **Documento 1: Seguimiento de objetivos:** Registro para el seguimiento del objetivo propuesto.

8. DOCUMENTOS ADJUNTOS

1. SEGUIMIENTO DE OBJETIVOS
2. PLAN DE FORMACIÓN AFEMCE
3. ENCUESTAS DE LA PLANTILLA
4. DATOS CUANTITATIVOS
5. DATOS CUALITATIVOS
6. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN



DOCUMENTOS ADJUNTOS

Acta de aprobación del III plan de igualdad de AFEMCE

Reunida en Cieza, el 3 de Abril de 2023, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de AFEMCE, compuesta:

En representación de la empresa por:

- José García Marín (Presidente) con DNI 74265093-W
- Francisca Teruel Juliá (Vocal) con DNI 74326155-E

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

- M^a Dolores Reales Angostos (Directora) con DNI 77567157-W
- Alejandro García Marín (Delegado de empresa y trabajador social) con DNI 77759467-D

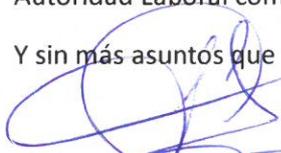
Acuerda

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa AFEMCE, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de dos años.

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12:15 horas del día 3 de Abril de 2023.



Firma: D José García Marín



Firma: Francisca Teruel Juliá



Firma: M^a Dolores Reales Angostos



Firma: Alejandro García Marín