



Segundo
Plan de Igualdad
AMICA

Año 2025-2028

ÍNDICE

1. **Presentación. Normativa aplicable.**
2. **Partes Suscriptoras del Plan**
 - A. Acta de Constitución
3. **Ámbito Personal, Territorial y Temporal**
4. **Informe de Diagnóstico**
 1. Estructura de la Plantilla
 2. Contratación
 3. Selección
 4. Segregación Ocupacional
 5. Promoción
 6. Formación
 7. Condiciones de Trabajo
 8. Retribución y Compensaciones
 9. Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar
 10. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo
 11. Sensibilización y Comunicación
 12. Sistemas de Trabajo
 13. Prevención de Riesgos Laborales con Perspectiva de Género
 14. Entorno Digital y Derecho a la Desconexión
 - A. Valoración de Puestos de Trabajo
 - B. Auditoría Retributiva
 - C. Plan LGTBI+
5. **Objetivos del Plan de Igualdad**
6. **Medidas**
7. **Aplicación y Seguimiento**
8. **Evaluación y Revisión**
9. **Calendario de Actuaciones**
10. **Procedimiento de Modificación**

Introducción y normativa aplicable.

La igualdad de género y la no discriminación en el ámbito laboral son principios fundamentales que deben ser promovidos y respetados en las empresas. En este informe, se aborda la normativa vigente en relación con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el contexto empresarial. Este cumplimiento no solo contribuye a la mejora del clima organizacional, sino que también es un requisito legal en muchos países, incluido el marco normativo de la Unión Europea y diversas legislaciones locales.

Normativa General

-Normativa Aplicable en Materia de Igualdad

1.Normativa Internacional

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) – ONU, 1979.**
- **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)**
 - Art. 8: Igualdad entre mujeres y hombres como principio transversal.
 - Art. 157: Igualdad de retribución por trabajo igual.

2.Normativa Europea

- **Directiva 2006/54/CE** sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación.
- **Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).**

3.Normativa Estatal (España)

- **Constitución Española de 1978**
 - Art. 14: Principio de igualdad ante la ley.
 - Art. 9.2: Obliga a los poderes públicos a promover condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la **igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

- **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- **Real Decreto 902/2020**, sobre **igualdad retributiva** entre mujeres y hombres.
- **Ley 15/2022**, de 12 de julio, integral para la **igualdad de trato y la no discriminación**.

4. Normativa Autonómica

Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Esta ley tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Establece medidas para garantizar la igualdad en ámbitos como el empleo, la educación, la salud y la participación política, promoviendo la incorporación transversal del principio de igualdad en todas las políticas públicas.

1.PRESENTACION

DATOS DE CONTACTO	
Razón social	AMICA
CIF	G-39041710
Dirección	Bº Sierrapando 508, 39300 Torrelavega
Nombre	PERSONA RESPONSABLE ENTIDAD
Cargo	M.ª José Cabo González
e-mail	Directora-Gerente mjcabo@amica.es
Nombre	PERSONA RESPONSABLE IGUALDAD
Cargo	Carmen Fonfría Calvo
e-mail	Directora de RRHH carmenf@amica.es

CARACTERIZACIÓN DE LA ENTIDAD	
ACTIVIDAD	Entidad sin ánimo de lucro
CNAE principal	8212 Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad.
CNAE secundario	
DIMENSIÓN	Entre 100 y 150 trabajadores
Personas Trabajadoras	más de 100
Facturación anual (€)	5.102.278,42 euros

HISTORIA	
Año de Fundación	1984
Convenio de Aplicación	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS Centros y servicios de atención a personas con discapacidad
Certificados o reconocimientos obtenidos (calidad, RSE...)	El PSOE de Santander reconoce el "compromiso por la igualdad" de Amica, con motivo del Día Internacional de la Mujer. La Fundación Lealtad otorga el I Informe de Transparencia y buenas prácticas Modelo EFQM de Excelencia Nivel 500 +
Representación sindical	
Sindicatos representados	CCOO y TPA
	PLANES VIGENTES
	Plan Estratégico SI
	Plan Igualdad SI
	Plan de Prevención de Riesgos Laborales SI

AMICA es una asociación sin ánimo de lucro constituida en 1984, cuya misión es descubrir las capacidades que hay en cada persona que ha mostrado una especial preocupación por garantizar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres integrantes en su plantilla, desarrollando importantes medidas en materia de igualdad en áreas tan importantes como la contratación, la promoción, la retribución, la formación, prevención del acoso, conciliación de la vida laboral y familiar y la sensibilización y comunicación entre otras.

El Plan de Igualdad recibió el respaldo unánime de la dirección de AMICA, así como de la comisión de igualdad desde el primer momento que entró en vigor el RD 6/2019 de 1 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que supuso para las empresas de más de 50 personas trabajadoras el deber de negociar un Plan de Igualdad así como la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. En concreto, el R.D. pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas para que sean las partes negociadoras libres y responsablemente las que acuerden su contenido.

Su ratificación como acuerdo por parte de la Dirección de la Entidad y la comisión de igualdad, promueve iniciativas de igualdad de trato entre mujeres y hombres suponiendo 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, así como la integración de la diversidad, conforme con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y R.D 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre.

Partimos de la definición de Igualdad de Oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales, cómo el conjunto de actividades que dan lugar a la igualdad de hecho en el acceso al empleo, en las condiciones laborales, el desarrollo personal y profesional de las personas a través del trabajo, la participación activa de mujeres y hombres en la sociedad y la igualdad en la comunicación e imagen de mujeres y hombres tanto dentro como fuera de la entidad.

La Entidad posee representación sindical que participa en la negociación del citado plan. Se cuenta con la aprobación de la plantilla en la confección del diseño del Plan de Igualdad, como así lo establece la anteriormente citada Ley Orgánica, y el convenio colectivo de aplicación “XVI Convenio Colectivo general de Centros y servicios de atención a las personas con discapacidad” que en su Disposición Adicional cuarta regula los planes de igualdad.

AMICA, que viene trabajando desde sus orígenes con criterios de igualdad, ha procedido a considerar este segundo Plan de Igualdad como elemento que evidencia y refuerza políticas de personal en activo y que forma parte dentro del modelo organizativo implantado actualmente la entidad, no solo refiriéndose a la igualdad por razón de género sino en un aspecto más amplio de la persona.

1. **PLAN DE IGUALDAD DE AMICA:** Consiste en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar el diagnóstico de situación, tendentes a garantizar en la Organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a la eliminar la discriminación por razón de sexo, orientación sexual, personas con y sin discapacidad, mayores de 45 años para evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Para la elaboración de este Segundo Plan de Igualdad, se concreta en la elaboración de:

Implantación de las acciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres durante el anterior plan de igualdad 2021-2024.

- El segundo diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades realizado en la entidad, que ha permitido comprobar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas en materia de igualdad. Realizado y aprobado en 2024 con los datos del 2023.

- El nuevo Plan de Igualdad.

1. **Destinatarios:** Se aplicará en todos los centros de trabajo, así como en todos los proyectos y servicios que se pongan en marcha.

2. **Vigencia:** Tendrá una vigencia de cuatro años.

3. **Características:**

- a. Colectivo: con su puesta en práctica se pretende incidir positivamente, no sólo en la situación de las mujeres, sino en la de toda la plantilla con especial enfoque de los hombres debido a las peculiaridades de la entidad que hacen que sea especialmente complicado encontrar dualidad de CV para ciertos puestos.

- b. Participativo: cooperación y diálogo entre dirección y personal.

- c. Dinámico y Progresivo: porque tiende a mejorar de manera sostenible las condiciones de trabajo y a medida que se avanza los objetivos cada vez son más ambiciosos.

- d. Preventivo: elimina la posibilidad de discriminaciones futuras.

- e. Abierto y flexible: independientemente del calendario y de la programación señalada, que responde a unos criterios específicos de posibilidad y coherencia, permite variar y adaptar acciones en función de las necesidades del momento.

- f. Evaluable: Para ello, incorpora un sistema de seguimiento y evaluación con indicadores que permitirán medir tanto el proceso como el impacto de las acciones.
- g. Metódico: el objetivo final, conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres y potenciar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, se consigue a través de objetivos puntuales y sistemáticos que producen resultados concretos y cuantificables.
- h. Adopta la transversalidad como estrategia: el Plan se elabora partiendo de la convicción de que la igualdad es responsabilidad de todas las áreas de la entidad. Sitúa al proceso de Políticas de Personal como impulsor que permita que otras áreas realicen su trabajo incorporando la perspectiva de género, dado que su labor fundamental es acompañar la transversalidad de la igualdad de mujeres y hombres en toda la gestión de la organización.
- i. Adhesión: este Plan para ser efectivo debe ser asumido por todos los estamentos que componen la entidad, puesto que su éxito está estrechamente relacionado con el nivel de participación de cada uno de ellos, por ello es indispensable que haya una predisposición positiva a colaborar en su ejecución.

2.PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

La Comisión de Igualdad es un equipo de trabajo mixto formado por personal de la entidad, 3 representantes de la entidad y 3 representantes de los sindicatos. En total son 5 mujeres y 1 hombre. Las personas que componen la comisión de igualdad es un colectivo interesado y motivado en conseguir una igualdad de trato y Oportunidades dentro de la Organización.

La entidad reserva la dedicación a jornada parcial de las personas nombradas como de la Comisión de Igualdad, así como del resto de profesionales que van a colaborar en que las medidas sean efectivas: administración, informática, comunicación, trabajo social y recursos humanos.

La entidad destinará la dotación económica necesaria para llevar a cabo las medidas aprobadas que se desglosan en la planificación.

Para este plan contamos con un presupuesto para el desarrollo de las acciones de 8.565 euros.

A. Acta de constitución de la comisión negociadora del Segundo plan de igualdad de AMICA 2025-2028

En sesión telemática, a las 12:00 horas del 27 de junio de 2024 reunidas,

por una parte, la representación de la empresa:

María José Cabo González, Directora-Gerente de AMICA

Carmen Fonfría Calvo, Responsable de Políticas de Personal

Mónica Salas Canales, Técnica de Gestión Laboral.

y por otra, la representación de los sindicatos más representativos:

Sara Peláez González (TPA)

Rubén González González(TPA)

Eva Vega Vaquero, (CCOO)

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Amica, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- **María José Cabo González**, Directora-Gerente de Amica
- **Carmen Fonfría Calvo** Directora de Políticas Personal
- **Mónica Salas Canales**, Técnica en RRHH

En representación de los sindicatos más representativos:

- **Sara Peláez González** representante del sindicato TAP
- **Rubén González González**, representante del sindicato TAP
- **Eva Vega Vaquero**, representante del sindicato CCOO

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- 📌 Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- 📌 Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- 📌 Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- 📌 Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.

- 📌 Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- 📌 Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- 📌 El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse cuando así sea requerido, y las veces que sean necesarias para llegar a un consenso y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, Isabel Lamsfus Prieto, y Rocío Barquín Cimiano, que intervendrán con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la

persona saliente, como de la entrante. El documento se anexionará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.5. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 14.00 horas del día 27 de junio de 2024.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Destinatarios: Se aplicará en toda la plantilla, así como en todos los proyectos y servicios que se pongan en marcha.

Entrada en vigor: desde su firma

Vigencia: Tendrá una vigencia de 4 años.

Ámbito de aplicación: AMICA, en sus diferentes centros de trabajo en Cantabria:

CRABC, situado en Bº Sierrapando, 580, Torrelavega 39300

Sede de Santander, C/Castilla nº2 bajo.39.002

Centro Inicia c/ Gutiérrez Solana 7, Santander. 39.011

Centro de formación y empleo “Horizon”, Paseo del Niño s/n, Torrelavega.39.300

Centro de formación y empleo “Entorno”, C/ Concejo, nº7. Polígono Candina s/n. Santander. 39.011

Centro de formación “Marisma” C/Industria s/n polígono La Cerradas. Maliaño. 39.600

Centro de día “Oleo”, C/Francisco Tomás y Valiente,13. Santander.39.011

Centro de día “La Vega”, Paseo Julio Haurzeur, 45ª.bajo. Torrelavega.39.300

Centro de día “Sotileza”, C/Sargentos Provisionales. Santander. 39.009

Centro de día “La Barca”, Puente La Barca s/n. Viveda. 39.314

Centro de día “El BUCIERO”, Paseo Camilo José Cela, 3-bajo. Santoña. 39.740

Casa Coll, Plaza San Gil. Torrelavega. 39.300

Casa Helios C/ Carlos Pondal, 25 Torrelavega 39.300

Casa Matías C/ Cardenal Herrera Oria, 63 interior. Santander 39.009

4. INFORME DIAGNÓSTICO.

El diagnóstico tiene como objetivo proporcionar conocimiento de la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en Amica con objeto de detectar oportunidades de mejora y diseñar una intervención global a favor de la igualdad en la entidad.

Se han recogido distintos indicadores, con el objetivo de tener una visión integral de la entidad, en lo que respecta a la igualdad de mujeres y hombres.

- Número de personas por sexo que conforman la plantilla**

Plantilla desagregada por sexo	Mujeres	CD	SD	%	Hombres	CD	SD	%	Total
2020									131
2021	107	4	102	80,45	26	6	19	19,55	133
2022	115	2	112	82,73	24	5	19	17,27	139
2023	123	3	120	78,85	33	12	21	21,15	156

- Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad:**

Bandas de edades	Mujeres	CD	SD	%	Hombres	CD	SD	%	Total
Menos de 20 años		-	-	-		-	-	-	0
20 - 29 años	19	-	19	12,18%	1	-	1		20
30 - 45 años	55	-	55	35,26%	14	6	8	8,97%	69
46 y más años	49	3	46	31,41%	18	6	12	11,54%	67
TOTAL	123	3	120	78,85%	33	12	21	20,51%	156

Conclusión: Amica cuenta con una plantilla de mediana edad, ya que el 66,67% de la plantilla se encuentra en la franja de 30 a 46 y más años, tanto en 2023 como en 2024.

En todas las categorías el porcentaje de ocupación es mayor el número de mujeres, sobre todo en la de Técnico/a, donde la diferencia es sustancialmente mayor. Esta categoría se corresponde con el perfil profesional de cuidador/a, del que se reciben más candidaturas femeninas

- Distribución desagregada por sexo por categorías profesionales**

Categorías	Mujeres	CD	SD	%	Hombres	CD	SD	%	Total
GERENTE	0	0	0	0,00	1	0	1	100	1
TITULADO NIVEL 3	15	0	0	68,18	7	0	7	31,82	22
TITULADO NIVEL 2	30	1	29	81,08	7	1	6	18,92	37
TECNICO SUPERIOR NIVEL 1	23	1	22	88,46	3	3	0	11,54	26
TECNICO	55	1	54	90,16	6	2	4	9,84	61
TECNICO AUXILIAR	0	0	0	0,00	3	3	0	100	3
OPERARIOS /AS AUXILIAR	0	0	0	0,00	6	6	0	100	6
	123	3	105	78,85	33	9	18	21,15	156

En general son profesiones que están bastante feminizadas y la bolsa de empleo está formada por curriculums de personas con género femenino en su mayoría.

La categoría de operario/a está totalmente ocupada por el sexo masculino, siendo la actividad que prestan medio ambiental en recuperación paisajística.

La plantilla total en 2023 es de 156 personas, de las que 78,85% son mujeres y el 21,15% son hombres dato que refleja una concentración de mujeres en un sector social asociado tradicionalmente con mujeres profesionales. Ha aumentado en 25 personas con respecto al primer plan de igualdad. En el 2024 hay 146 personas, 120 mujeres (82,19%) y 26 hombres (17,81%), debido a que finalizó un proyecto europeo Life en el que trabajaba cuadrilla principalmente de hombres.

Casi el 79,49% de la plantilla es indefinida, es decir AMICA cuenta con una plantilla estable. Este dato ha aumentado con respecto al primer plan de Amica. En el 2024 el 78%.

contrato fijo	Mujeres	CD	SD	%	Hombres	CD	SD	%	Total
2019									
2020	106	106			25				131
2021	85	85		85,00	15	26		15,00	100
2022	99	2	97	81,15	23	5	18	18,85	122
2023	102	3	99	82,26	22	5	17	17,74	124

En relación a la edad de la plantilla la edad media es de global 42,71. La mayor parte de la población femenina de la entidad está en la franja de 30-55 años y de 46 y más año en la masculina.

- Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad:**

Bandas de edades	Mujeres	CD	SD	%	Hombres	CD	SD	%	Total
Menos de 20 años		-	-	-		-	-	-	0
20 - 29 años	19	-	19	12,18%	1	-	1		20
30 - 45 años	55	-	55	35,26%	14	6	8	8,97%	69
46 y más años	49	3	46	31,41%	18	6	12	11,54%	67
TOTAL	123	3	120	78,85%	33	12	21	20,51%	156

En cuanto a la distribución de la plantilla por antigüedad, demuestra que es una plantilla estable, ya que la media es de 11,9 años el porcentaje de mujeres a es superior, esta característica lo asociamos a la estabilidad y poca rotación.

Fruto de la política de favorecer el género infrarrepresentado se observa una mayor incorporación de hombres en los últimos 3 años.

Empresa	AMICA		
Nº de trabajadores	Hombres: 33 (21,15%)	Mujeres: 123 (78,85%)	Total: 156
Edad media	Hombres: 46,42 años	Mujeres: 41,71 años	Total: 42,71 años
Antigüedad media	Hombres: 8,41 años	Mujeres: 12,84 años	Total: 11,9 años

Respecto a la distribución por su rango retributivo, se reparte principalmente en los tramos que van desde los 14.001 a los 24.000 euros. No apreciándose mucha diferencia entre género y categoría ya que la entidad se rige, por criterios iguales de retribución entre mujeres y hombres para igual categoría y funciones.

Las tablas salariales vienen establecidas por el convenio, existiendo complementos de mejora que la entidad dispone con carácter voluntario.

Tabla 11: Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales

	Mujeres	Hombres		
< de 7.200 €	2	2		4
7.201€ 12.000 €	12	0		12
12.001€ 14.000€	5	1		6
14.001€ 18.000€	43	16		59
18.001€ 24.000€	34	4		38
24.001€ 30.000€	7	4		11
30.001€ 36.000€	3	1		4
> 36.000 €	17	5		22
TOTAL	123	33		156

Tabla 12: Distribución de la plantilla por bandas salariales

con compensaciones extrasalariales

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	CD	%	Total
Menos de 7.200 €	2	1,28	1		0,64	3,00
Entre 7.201 € y 12.000 €	12	7,69	1		0,64	13,00
Entre 12.001 € y 14.000 €	5	3,21	0		0,00	5,00
Entre 14.001 € y 18.000 €	43	27,56	17		10,90	60,00
Entre 18.001 € y 24.000 €	33	21,15	4		2,56	37,00
Entre 24.001 € y 30.000 €	8	5,13	3		1,92	11,00
Entre 30.001 € y 36.000 €	14	8,97	5		3,21	19,00

Más de 36.000 €	6	3,85	2	1,28	8,00
TOTAL	123	78,95	33	21,15	156,00

En la distribución de la plantilla por nivel de estudios, cabe destacar el alto porcentaje de formación universitaria tanto en mujeres como en hombres.

Formación	Mujeres	CD	SD	%	Hombres	CD	SD	%	Total
Sin estudios	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0
Estudios primarios incompletos	0	0	0	0,00	2	2	0	1,28	2
Estudios primarios completos	2	0	2	1,28	7	7	0	4,49	9
1ª Etapa ESO con titulación	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0
Enseñanzas para la formación profesional básica	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0
Grado Medio F.P.	24	1	23	15,38	1	0	1	0,64	23
Enseñanza superior F.P.	42	1	41	26,92	7	1	6	4,49	35
Enseñanzas de Bachillerato	1	0	1	0,64	0	0	0	0,00	1
Estudios oficiales de esp	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0
Programas para la formación profesional de grado	3	0	3	1,92	0	0	0	0,00	3
Enseñanzas universitarias	5	0	5	3,21	1	0	1	0,64	4
Diplomados o tres cursos	23	1	22	14,74	5	1	4	3,21	18
Licenciados o equivalente	23	0	23	14,74	10	1	9	6,41	13
TOTAL	123	3	120	78,85	33	12	21	21,15	156

En los procesos de selección participan, personal de RR HH y al menos una persona del área para el que se está buscando la candidatura, intentando que sean equilibrados en género, y que estén formados en materia de igualdad al menos uno.

Se tiene en cuenta, a la hora de difundir ofertas de empleo, en los distintos canales de difusión, captar candidaturas de ambos sexos para todos los puestos. Se da prioridad al género infrarrepresentado, con el objeto también de dar modelo en los apoyos a las personas.

En las ofertas de empleo se utiliza un lenguaje no sexista

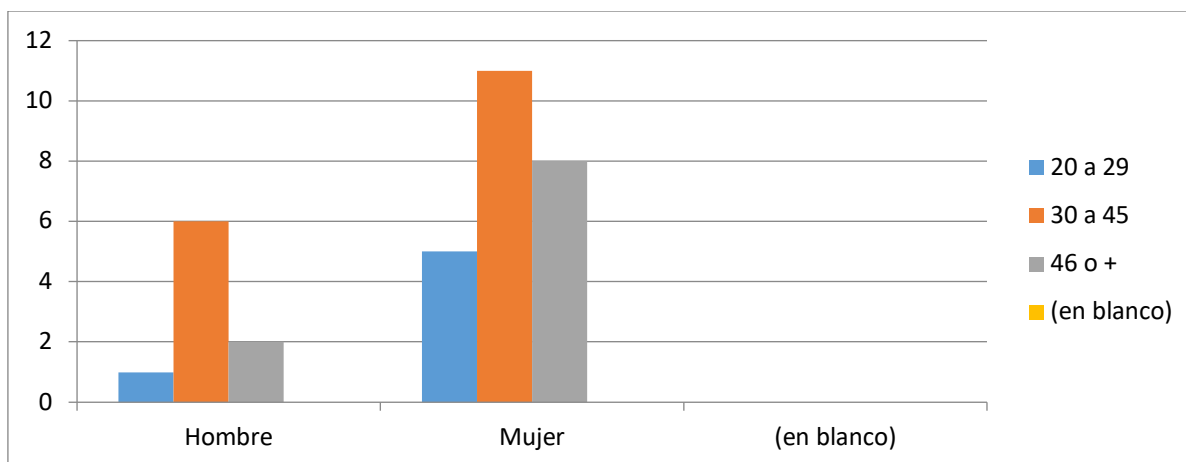
Durante el 2023, se han llevado a cabo las siguientes acciones en materia de conciliación de la vida familiar y laboral

- Reducción jornada y adaptación horarios guarda legal 25 mujeres.
- Adaptación horarios por diferentes motivos personales (localidad, prácticas de estudios.) 8 mujeres y 2 hombres.
- Reducción de jornada por cuidado de mayores y motivos personales, 3 mujeres.

El porcentaje tanto de incorporaciones como de bajas definitivas, de mujeres es muy significativo frente de hombres, si bien vemos como el número de incorporaciones de hombres va aumentando en los últimos años, sobre todo por la existencia de los proyectos Lifes.

Categorías	Mujeres	CD	SD	HOM	CD	SD	TOTAL
TITULADO NIVEL 3	0	0	0	2	0	2	2
TITULADO NIVEL 2	3	0	3	1	1	0	4
TECNICO SUPERIOR NIVEL 1	5	0	5	2	0	2	7
TECNICO /A	15	0	15	2	0	2	17
TEC.AUXILIAR	0	0	0	0	0	0	0
OPERARIO/A	1	1	0	2	2	0	3
TOTAL	24		10	9	3	6	33

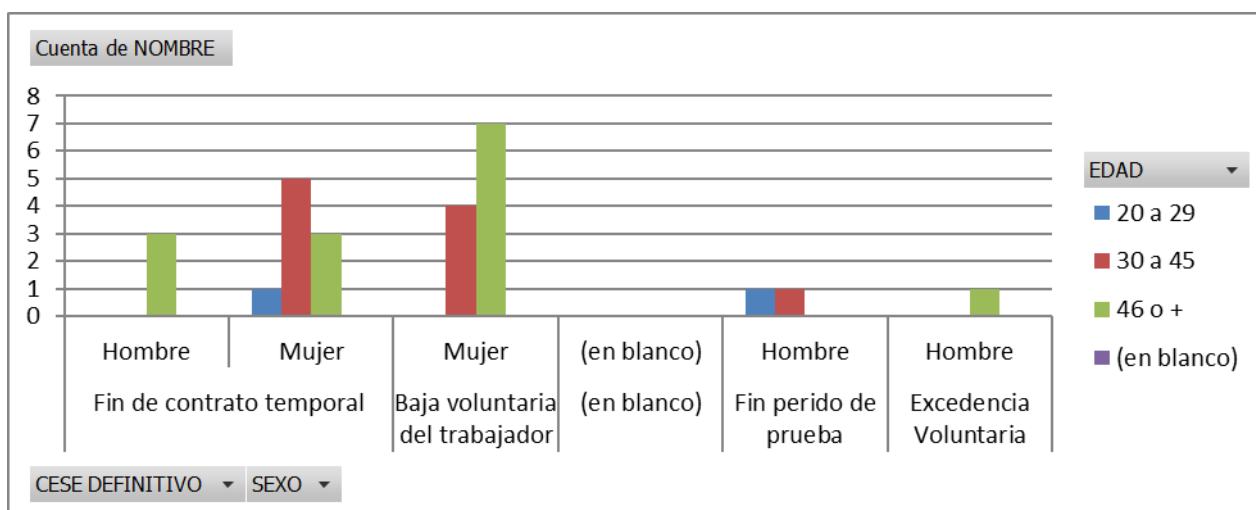
Cuenta de NOMBRE Etiquetas de columna					
Etiquetas de fila	20 a 29	30 a 45	46 o +	(en blanco)	Total general
Hombre		1	6	2	9
Mujer		5	11	8	24
(en blanco)					
Total general		6	17	10	33



El perfil de incorporación del último año es principalmente años, de categoría Técnico/a, con un contrato temporal a tiempo completo. También ha habido una mayor de contratación en la categoría de técnico/a Superior Nivel 1 en la que igualmente ha habido más del doble de mujeres que de hombres. Los hombres han sido contratados en diferentes categorías.

Con respecto a las bajas definitivas, en las mujeres y en los hombres la finalización del contrato temporal es la más alta. Hay 11 mujeres que ha sido baja voluntaria, normalmente son cuidadoras que pasan al empleo público.

Cuenta de NOMBRE	Etiquetas de color a			
Etiquetas de fila	20 a 29	30 a 45	46 o +	(en blanco) Total general
☐ Fin de contrato temporal	1	5	6	12
Hombre			3	3
Mujer	1	5	3	9
☐ Baja voluntaria del trabajador		4	7	11
Mujer		4	7	11
☐ (en blanco)				
(en blanco)				
☐ Fin periodo de prueba	1	1		2
Hombre	1	1		2
☐ Excedencia Voluntaria			1	1
Hombre			1	1
Total general	2	10	14	26



Etiquetas de fila	Cuenta de NOMBRE
☐ Fin de contrato temporal	12
Hombre	3
Mujer	9
☐ Baja voluntaria del trabajador	11
Mujer	11
☐ (en blanco)	
(en blanco)	
☐ Fin periodo de prueba	2
Hombre	2
☐ Excedencia Voluntaria	1
Hombre	1
Total general	26

Las bajas temporales (Enfermedad, Accidente, Excedencias) y los permisos retribuidos son principalmente usados por las mujeres, siendo reflejo de la sociedad donde la falta de corresponsabilidad familiar influye en el uso de los permisos principalmente por las mujeres, a quienes recaen los cuidados familiares.

Etiquetas de fila	Cuenta de NOMBRE
Hombre	23
Mujer	111
(en blanco)	
Total general	134

Cuenta de NOMBRE	Etiquetas de columna	Accidente laboral	Enfermedad c Maternidad	Riesgo durante	Pago directo (en blanc	Total g	
Etiquetas de fila							
☐ Hombre		22			1	23	
OPERARIO/A AUXILIAR		8			1	9	
TECNICO/A AUXILIAR		3				3	
TECNICO/A		4				4	
TITULADO/A NIVEL 2		2				2	
TÉC SUP. NIVEL 1		2				2	
TITUTADO/A NIVEL 3		3				3	
☐ Mujer		5	95	4	4	3	111
TECNICO/A		4	51	3	3	1	62
TITULADO/A NIVEL 2		1	22		1	1	25
TÉC SUP. NIVEL 1			19	1			20
TITUTADO/A NIVEL 3			3			1	4
☐ (en blanco)							
(en blanco)							
Total general		5	117	4	4	4	134

[illegible]

Las reducciones por cuidados de menores se dan varias categorías técnico/a, Titulado/a nivel 2, Técnico/a nivel 1, con una antigüedad de más de 10 años y contrato de inicio indefinido a jornada completa.

Los permisos retribuidos son solicitados y disfrutados principalmente por mujeres de la categoría Técnico/a Superior Nivel 1, con una antigüedad en la entidad de más de 10 años y contrato indefinido a jornada completa.

Etiquetas de fila	(en blanco)	Permiso no retribuido	Permiso hospitalizaci3n por intervenciones	Permiso por fallecimiento	Permiso Formaci3n	Asistencia a la salud	Cambio de domicilio	Asistencia m3dica cabecera	Asistencia m3dica especialista	LACTANCIA ACUMULADA	TUTORIAS COLEGIO	Reconocimiento M3dico	Compensaci3n de horas	Compensaci3n de viajes	Jornada Sindical	PERMISO ASUNTOS PERSONALES	Permiso electoral	AUSENCIAS URGENTES 4 DIAS	Total general
Hombre																			
OPERARIO/A AUXILIAR			4			2		10	12			8							36
TITULADO/A NIVEL 2			8	1				9	7			1	7						33
TECNICO/A AUXILIAR								6	4			6							16
TECNICO/A									6			6				66			78
T3C SUP. NIVEL 1									1			2	4						7
TITULADO/A NIVEL 3			1	5					10	8			1	1					26
Mujer																			
TITULADO/A NIVEL 2			1	13	2	5		1	49	40		8	3	19				1	142
TECNICO/A			1	22	5	18	2	5	42	30	1	5	2	8		25	2	1	170
T3C SUP. NIVEL 1			2	15		10	2		68	42		3		16	2	9	1		170
TITULADO/A NIVEL 3				10					18	8			1	9		9			55
#N/A																			
#N/A																			
Total general			5	77	8	33	6	6	212	158	1	16	30	64	2	109	3	2	733

Respecto de la formación del 2023 se ha cumplido con el plan anual basado en las necesidades detectadas de las personas y de la organización para mejorar la eficiencia de la misma. Se han formado 170 personas, 37 hombres y 133 mujeres, un 78,2%

En materia de igualdad se han formado en cursos como Herramientas para lograr la Igualdad (1), El Porqué de los Planes de Igualdad (6),

Y resto de formación está repartida en curso, charlas y seminarios de contenido relacionado con el puesto de trabajo (logopedia, salud mental, calidad...)

1. Estructura de la plantilla.

AMICA tiene diferentes centros de trabajo en Cantabria. En la actualidad cuenta con cinco centros de Día, tres centros de alojamiento, tres centros de trabajo de formación y empleo, un centro de atención a personas con enfermedad mental. Y dos sedes, una en Santander y otra en Torrelavega.

Geográficamente damos empleo en diferentes localidades: Torrelavega, Santander, Maliaño, Viveda y Santoña. Ofrecemos un amplio abanico de lugares de trabajo a más 150 personas y siempre hemos tratado de acercarnos a las personas.

Las actividades laborales que disponemos tratan de cubrir diferentes ámbitos de actividad: cuidadora/es, apoyo a las personas en actividades como Fisioterapia, Psicólogos/as, Logopedas, Terapeutas permitiendo con ello que personas con diferentes capacidades laborales puedan optar a un variado repertorio de puestos de trabajo que asciende a más de 45 perfiles descritos y han sido objeto de revisión de cara a un lenguaje inclusivo.

El organigrama de la entidad está basado en el sistema de gestión por procesos y la plantilla ha recibido formación sistemas de gestión de calidad, teniendo el sello de excelencia +500.

Existe un/a responsable de recursos humanos asignado al seguimiento de los diferentes centros de trabajo, una técnico/a de gestión laboral y la propia dirección de recursos humanos, con el objeto de facilitar la cercanía a plantilla.

Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

2. Contratación

La entidad dispone de una bolsa de empleo, cuyo funcionamiento está recogido en la IT_PP_01 Bolsa de empleo. Si la diferenciamos por actividades, está

formada de forma paritaria en administración, comercial, y en el resto de actividades está ampliamente muy feminizada.

Las personas que acuden a la entidad buscando trabajo en su mayoría son mujeres, teniendo pocos hombres en la bolsa de empleo, por lo que se intentará cuando no exista paridad, favorecer aquellas incorporaciones del género infrarrepresentado para ello intentamos influir en que la bolsa de empleo se mantenga con los principios de igualdad 40-60%

Seguimos cumpliendo el objetivo de mantener la paridad tanto en los participantes en los procesos de selección de personal, y con los datos que obtenemos nos hace buscar acciones para corregir desigualdades, como por ejemplo dando de la información al exterior, por ejemplo, los convenios de colaboración en prácticas, con el fin de que seamos más conscientes de la necesidad de equilibrio desde el origen del acceso al empleo.

Desde el 2016 hemos establecido un procedimiento para conocer el género de los candidatos de las selecciones de personas con relación laboral común, el pasado 2023 no hemos conseguido la paridad, ya que de 129 personas que han participado el 95% han sido mujeres y el 5% hombres, en el resultado final, la contratación, el resultado es del 86,36% han sido contrataciones de mujeres. (22 selecciones, hombres 3 y 19 mujeres contratadas). Por lo tanto, el resultado final ha sido de mantenimiento de la tendencia.

La estabilidad de la plantilla juega un papel importante (por lo que el 79% de personal es fijo). Dicha estabilidad, basada en el estudio de diagnóstico disgregado por sexo, se promueve con una política de contratos indefinidos y a tiempo completo, aunque en los últimos años con la aplicación de medidas de conciliación familiar y laboral y las bajas laborales, el número de contratos a tiempo parcial ha aumentado.

3. Selección.

En la entrevista laboral, elaborada por el proceso de Políticas de Personal, no se pregunta por aspectos personales: estado civil, cargas familiares, etc.

Existe una base de datos con la descripción de los perfiles y requisitos de los puestos de trabajo, los perfiles están diseñados bajo unos parámetros que garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y se utiliza un lenguaje no discriminatorio.

Existe un plan de acogida (PD_PP_03 Incorporación al puesto): con la finalidad de introducir a la persona lo más rápido posible en la cultura y objetivos de la Entidad para sacar el mayor rendimiento posible de sus conocimientos y habilidades.

En la desvinculación voluntaria hay predeterminado un protocolo de entrevista que permita determinar los motivos de la finalización de la relación laboral, para

conocer los motivos de la decisión y poder poner medidas en caso de que estos dependan de la entidad.

Del estudio del diagnóstico se observó una menor presencia en la plantilla de personas más jóvenes, por lo que nos planteamos rebajar la edad de la plantilla media, para ello elaboramos un listado de bolsa de empleo por orientación, género y edad, que nos sirviera de guía a la hora de las nuevas contrataciones.

No se ha podido lograr disminuir la edad media de la plantilla, ni de hombres ni la de mujeres, se ha contratado a menores de 45 años.

Edad media año 2024 43,7 años: Hombres: 47,34 Mujeres: 43,72(>0,99)

Edad media año 2023 42,71 años: Hombres: 46,42 Mujeres: 42,71(>0,88)

Edad media año 2022 42,55 años: Hombres: 45,96 Mujeres: 41,83(<0,1)

Edad media año 2021 42,53 años: Hombres: 45,08 Mujeres: 41,93 (>0,43)

Edad media año 2020 42,08 años: Hombres: 44,52 Mujeres: 41,5 (<0,59)

Edad media año 2019 42,67años: Hombres: 44,76 Mujeres: 42,08 (>1,04)

Edad media año 2018 41,63 años: Hombres: 43,07 Mujeres: 41,22 (>0,38)

Edad media año 2017 41,25 años: Hombres: 43,91 Mujeres: 40,63 (>0.67)

Edad media año 2016 40,58 (>0.57)

Edad media año 2015 40,01 (>0.63)

Edad media año 2014 39,38

Se actualizó en el mapa de procesos de políticas de personal los procedimientos de selección y de desarrollo profesional y la instrucción técnica del funcionamiento de la bolsa empleo, en octubre de 2018 teniendo en cuenta el reglamento de protección de datos.

Además, se comunica a todo el personal de las vacantes a la plantilla en el espacio de la web de ofertas de empleo, en carteleras de los centros de trabajo y desde noviembre de 2017, en el boletín interno de claustro. A través de la intranet en el portal de personal, desde abril 2018, los responsables pueden hacer las peticiones de contratación.

En 2024 se llevado a cabo 44 selecciones (en las que se ha contratado a 43 mujeres y 1 hombre) y en 2023 22 ofertas de empleo, en las que se ha incluido el compromiso de igualdad de oportunidades, llegando esta información a muchas personas que han formado parte de los procesos de selección.

Con ello se logró simplificar el proceso lo cual repercute en el personal de RRHH que trabaja en la entidad que es en un 50 % femenino. La información llega a las 156 personas que componen la plantilla con garantías.

4. Segregación ocupacional.

Anualmente se hará revisión del diagnóstico de plantilla en función de género.

En la memoria anual de actividades se ofrece datos sobre la distribución en cuestión de género.

Todas las actividades de Amica están ocupadas principalmente por mujeres, es la de administración, la única en la que hay paridad. Hemos intentado favorecer las candidaturas infrarrepresentadas en cada una de las áreas, si bien apenas existen candidatos del género infrarrepresentado.

En las ofertas de empleo publicadas se hace hincapié en el compromiso de la Entidad sobre igualdad de oportunidades.

Reflejar que en el actual Convenio colectivo a nivel nacional vienen los puestos de trabajo nombrados con lenguaje no sexista.

5.Promoción.

Desde el año 2004 se informa de una estimación de las posibles promociones y se lleva memoria resumen las promociones realizadas. Así mismo, el propio personal traslada inquietudes sobre revisión de su categoría profesional que son estudiadas.

La entidad vela por que se dé una igual condiciones de promoción por sexos en todas las categorías, constatable en el estudio diagnostico comparativo.

Se informa a la plantilla de las ofertas de empleo que surgen dentro de AMICA para que se pueda acceder a una promoción interna.

Se establecen planes de carreras individuales en casos de prever con tiempo promociones.

6.Formación.

La formación se organiza como explica la instrucción técnica que dispone la entidad (IT_PP_03 Formación Continua). La entidad dispone de un plan anual de formación que sirve de punto de partida para el desarrollo profesional, aspecto de vital importancia para la promoción interna que permitan la igualdad entre hombres y mujeres, evidenciado en la PD_PP_04. Todo el personal de la

entidad recibe información sobre cursos. La comunicación a la plantilla de los cursos de formación se hace por varias vías, correo electrónico, publicación en el portal del empleado a través de nuestra intranet y en los tableros de los diferentes centros de trabajo facilitándose así la participación en acciones formativas para su desarrollo profesional y aumento de habilidades, competencias y conocimientos, y acceden a la misma en igualdad de condiciones. Existe un indicador del 45 % de la plantilla formada cada año, según necesidades formativas detectadas o solicitadas.

Desde 2009 se imparten a la plantilla y a responsables charlas y cursos de igualdad en las siguientes materias: Igualdad, Corresponsabilidad, Conciliación, acoso, lenguaje no sexista...Al menos uno al año.

Las personas que deseen realizar cursos externos podrán solicitar su financiación siempre que el contenido de curso responda a necesidades del puesto o formen parte de un plan de carrera.

En los diagnósticos y en los cuestionarios que pasamos a la plantilla, detectábamos una escasa formación en materia de igualdad en general, por ello otra medida que hemos llevado a cabo es hacer partícipe a la plantilla de la importancia de los principios de igualdad y no discriminación, así en la última acción formativa sobre violencia de género hemos podido comprobar como realizaban un debate trasladando una actitudes positivas hacia la igualdad y no tolerancia hacia la violencia muy ajustados.

Nos planteamos que todo el personal de la entidad reciba información sobre programas formativos para su desarrollo profesional y aumento de habilidades, competencias y conocimientos y que accedan a la formación en igualdad de condiciones para ello se publica el plan de formación también, en los tableros de los centros y no solo en la intranet.

Para conocer los resultados obtenidos con las diferentes acciones formativas, la plantilla tiene que completar unos cuestionarios de evaluación sobre los cursos realizados.

7.Condiciones de trabajo.

AMICA, tiene una **jornada anual**, establecida por convenio colectivo 1720h.

Cada centro tiene sus calendarios en función de la actividad que desarrolla, Formación, Atención de Día, Alojamiento, Apoyos en hogar, Ocio deporte... Existiendo muchos horarios y reducciones y adaptaciones individuales

Los horarios están disponibles en los centros y también en la intranet, accesibles a todas las personas.

El horario más común de los centros es de lunes a viernes a jornada partida de 40 h semanales y en los periodos de jornada intensiva el horario es de 08:00 a 15:00 horas. (Jornada intensiva de 35 h en determinados periodos de semana santa, verano y navidad) y en otras actividades se hace 38,5 h en jornada partida durante todo el año.

En alojamiento es un sistema de gestión de turnos de 365 días M, T y N

En Atención de día jornadas intensivas de entre las 9:30-17-30 o 10-18 h, lunes a viernes.

Para el control de presencia en la jornada laboral, hay dos sistemas, uno de control mediante tarjetas de fichaje que se registran en el programa informático SDM Control de Presencia y otro interno llamado CONFIA.

8. Retribución y compensaciones.

En cuanto a la política salarial toda la plantilla cobra el salario estipulado en convenio. Existe un complemento personal congelado, que diferencia entre el salario total que cobran personas de una misma categoría y que fue fijado por la antigüedad que quedo suprimida como tal en el XIV convenio colectivo. La mayoría del personal de atención de día y de alojamiento cobra complemento de productividad, así como complemento de festividad, nocturnidad, cuando corresponde.

Mejoras voluntarias de la entidad al convenio:

- El complemento por responsabilidades, para aquellas personas que coordinan un proceso.
- El complemento de nocturnidad entre las 22h y las 6 horas se paga al 30% del SB (un 5% de lo que marca el convenio colectivo)
- El complemento de trabajo en día festivo, proporcional a la jornada realizada. El convenio dice que si se venía percibiendo una cuantía por este concepto este complemento la absorbería. En su lugar se añadió a lo que se venía percibiendo (50% del salario/día), quedando de la siguiente manera:
 - Festivos trabajados 50%+ 3,5 €/hora (mejora por encima de convenio 50%) y un día de descanso por festivo trabajado. (esto último únicamente si está contemplado fuera de jornada).
- Los domingos se abonan al 50% más de salario cuando están dentro de jornada laboral. Aspecto no reflejado en el convenio.

- El complemento de disponibilidad no recogido en el convenio: cuando la persona este localizable para urgencias.
- Complementos de productividad: Hay puestos que están mejorados, no figuran en el convenio colectivo. Está sujeto a absorción si se promociona o mejora el salario de la persona.
- Alimentación el personal de formación, centros de día y alojamiento disfruta gratuitamente de las comidas de catering y el tiempo es computado como jornada laboral. Esto mejora las condiciones del convenio colectivo (art. 42) que fijan en un 50% el importe del coste establecido para las personas con discapacidad o gratuito no computando el tiempo de vigilancia como jornada laboral. o no gratuito si se computa dentro de jornada.
- Estipular un permiso retribuido para acompañamiento a médico de un hijo de hasta 18 años, familiares de más de 65 años que convivan en el domicilio familiar y/o a familiares dependientes a su cargo (con justificación el certificado oficial que conforme a la Ley 39/2006 se emita por el Organismo correspondiente). Siempre que el otro miembro de la pareja no pueda acudir. Cuando la cita no haya podido asignarse fuera de las horas de trabajo, menos interfiera con la actividad realizada. Se deberá presentar a la empresa justificante del facultativo en el que se detalle claramente el período de tiempo que ha durado la asistencia (hora de entrada y salida)
- La inclusión de mejoras en el Plan de igualdad no supone la modificación de un Convenio Colectivo.

Anualmente se hace un estudio de retribución salarial desagregado por sexo y comparativa interanual para observar la tendencia y poder poner medidas correctivas en caso de posibles desviaciones. Existe una relación de personas atendidas desde el servicio de atención social, para ayuda de alquiler, ayudas para familiares dependientes etc.

9. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Mejoras al XV convenio:

Mejorar el art.59 del convenio colectivo sobre la lactancia (en referencia al art. 37 del ET) considerando 1 hora en caso de reducción de jornada en lugar de la media hora que contempla.

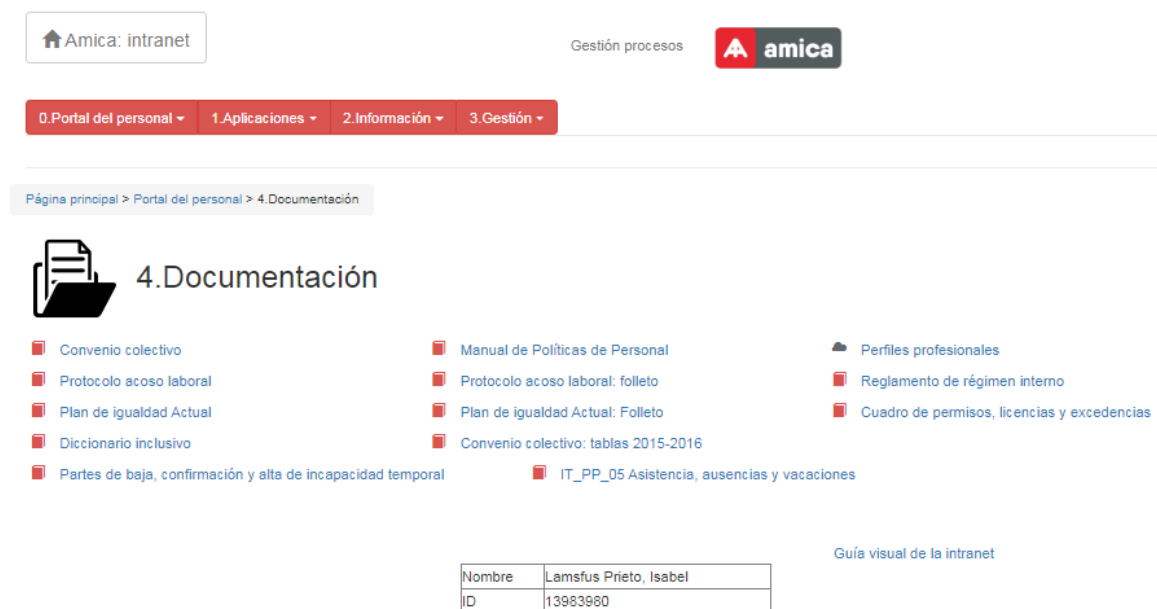
- Horas para acompañamiento médico familiar para personas dependientes Se mantiene la ampliación a hijos de 14 años a 18 años y las consultas de atención primaria de personas dependientes.
- Jornadas reducidas por voluntad mutua sin ser motivadas por guarda legal, respondiendo a situaciones de salud, familiares, formación.

- Recuperación de horas en tarde libre en viernes u otros asuntos personales, por acumulación de horas de reuniones. En el personal de claustro.
- Jornada intensiva en semana santa, julio y agosto y navidad, en aquellas jornadas de 40 h el resto del año.
- Para la plantilla de alojamiento las jornadas suelen ser continuas lo que ofrece muchas ventajas a la hora de conciliar vida laboral, personal y familiar
- Frecuentes revisiones de la organización para evitar sobrecarga y vacíos de actividad, ahorro de costes, buscando mayor eficacia y la optimización de la plantilla.
- Se informa sobre ayudas de guarderías, ludotecas, etc.
- La mayoría de la formación que se realiza internamente es en jornada laboral, o si no es posible con devolución de las horas. Como mejora al convenio establecemos un permiso retribuido para asistir a exámenes oficiales para la obtención de un título
- Las reuniones de trabajo se han reducido y se han incluido en su mayoría dentro de la jornada laboral.
- Publicación de un cuadro de permisos existentes en la entidad, tanto los recogidos por convenio como las mejoras a los mismos en intranet en el portal del personal, tabloneros de anuncios y difusión en asambleas de personal.
- Se acordó en el primer plan de igualdad la ampliación a 14 años la posibilidad de reducir o adaptar por cuidado de menor, ampliando en dos años lo establecido legalmente.
- La inclusión de mejoras en el Plan de igualdad no supone la modificación de un Convenio Colectivo.

10. Prevención del acoso.

Existe un protocolo para todo tipo de acoso que en 2024 se ha ampliado expresamente al colectivo LGTBI+ quedando cubierto de estas maneras el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, así como el acoso laboral o discriminación. está a disposición de toda la plantilla en la web, en el portal del personal, así como en el mapa de gestión

por procesos de la entidad y en los centros de trabajo en las corcheras destinadas a los espacios de igualdad.



Nombre	Lamsfus Prieto, Isabel
ID	13963980

Así como en el mapa de gestión por procesos de la entidad *“PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO”* Está dirigido a toda la plantilla, incluidas las personas de prácticas, voluntariado, así como el personal externo que esté desarrollando su actividad en nuestras instalaciones.

Aplicación protocolo de acoso.

Se ha informado y ofrecido la posibilidad de abrir protocolo de acoso. No siendo necesario implementarlo.

11.Sensibilización y comunicación.

Los principios de «Igualdad de Género» y «Conciliación de la vida personal, familiar y laboral» se recogen en el manual de Políticas de Personal de la Entidad.

A fin de favorecer la comunicación interna (vertical y horizontal) y externa, dada la descentralización de las diferentes actividades, se refuerza la presencia informativa al personal a través de los diferentes medios, dotando progresivamente de los recursos necesarios para ello:

- Se publica en la Web de AMICA (hay un apartado expreso de Igualdad en Empresa que contiene el plan igualdad de AMICA, el compromiso de igualdad, el protocolo de acoso, el plan LGTBI+. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género. Publicando también noticias de interés en relación a la igualdad (ej.: Campañas de sensibilización, etc).

- Se difunde a la Junta directiva
- Se difundirá al personal en los distintos por los centros de trabajo (al menos una vez al año)
- Reuniones periódicas profesionales, seguridad y salud, de claustro, Comisión de Igualdad, y con la responsable de delitos penales.
- Mensajes a través de correo electrónico, o listas de correo, con cuestiones sobre los asuntos de interés y acciones a desarrollar: (ej.: el día de la mujer, el día de la violencia de género, el día de la discapacidad, entre otros)
- Buzones de sugerencias en los grandes centros.
- Comunicación directa estableciendo un profesional de Recursos Humanos de referencia por zona.
- Boletín informativo mensual de AMICA.
- En el 2015 se decidió crear un espacio específico para la igualdad en las corcheras de los grandes centros, donde poder tener la información más centralizada y poder hacer un seguimiento de que la información expuesta de igualdad esté actualizada.

El objetivo que nos planteamos a raíz del diagnóstico es introducir el uso de lenguaje no sexista, accesible e inclusivo. Para ello, hemos revisado el lenguaje y los contenidos del proceso de políticas de personal desde la perspectiva de género, los documentos del proceso según diccionario no sexista. Y hemos revisado si en el código ético de la entidad, refleja aspectos de igualdad de género ya que no lo incluía expresamente, esto último afecta a todo el personal de la entidad.

Se implica a los centros en la difusión de la campaña de sensibilización días clave: día de la brecha, día de la mujer y día de la violencia de género, difusión del resultado del estudio de brecha salarial.

12.Sistema de trabajo.

Es presencial, salvo en determinadas circunstancias como motivos de salud propias o de personas que dependan de ellas, que se ha facilitado el teletrabajo, en la medida que el puesto así lo permite. Se estableció una IT_PP_13 que incluye esté apartado y el siguiente de desconexión digital.

13.Medidas con el entorno digital y la desconexión

En la firma de los correos electrónicos se hace mención de la siguiente forma:



Asociación Amica

Sierrapando 508, 39300 Torrelavega (Cantabria)

Tel.: 942 89 52 09

www.amica.es [Facebook](#) [Twitter](#)

[Aviso Legal](#) - [Declaración de privacidad](#)

NO ES OBLIGATORIO RESPONDER FUERA DE HORARIO LABORAL

14. Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

Existe un procedimiento denominado “Maternidad, lactancia y capacidad reproductiva” desde el 2009, supone recomendaciones, la adaptación del puesto y tramitación de bajas por riesgo durante el embarazo en los casos que así lo considere la mutua.

Los aspectos preventivos para el cuidado de la salud se consideran de tal importancia, que aparecen anualmente en los planes de formación del personal.

Anualmente se elaboran informes de absentismo laboral, dónde además de por otros parámetros, se hace un estudio por género.

Otros

Cuidado de su salud. Los aspectos preventivos se consideran de tal importancia, que aparecen anualmente en los planes de formación del personal.

Se ha desarrollado acciones de formación en higiene postural y cofinanciación de sesiones de fisioterapia.

Se ha organizado sesiones de hábitos saludables. Píldoras informativas sobre la manera de evitar hábitos nocivos.

Se han dado talleres de suelo pélvico.

Se ha participado en investigaciones para prevenir los hábitos de tabaquismo y alcoholismo.

Ausencias no justificadas, existe una IT_PP_05 ASISTENCIA, AUSENCIAS Y VACACIONES que explica cómo se debe comunicar cualquier motivo de ausencia, cuando alguien se ausenta de su puesto de trabajo debe comunicar el motivo. A las personas que en algún momento no han seguido esta instrucción se les recuerda la forma correcta de proceder y en caso de reincidir realizaría un aviso más formal.

Movilidad funcional ni geográfica: Al tener más de un centro de trabajo en un momento dado se puede requerir el cambio temporal o definitivo de centro. Por ejemplo, en recuperación paisajística se paso de Santander a Torrelavega en 2016.

Al tener actividades diversas se puede requerir un cambio temporal o definitivo de la actividad. Se suele tener en cuenta los intereses de las personas para cambios de centros de día, alojamiento.

Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los últimos tres años (no se han producido)

Respecto a la información que se solicita del número y condiciones de trabajo de las personas cedidas de otras empresas, así como las inaplicaciones del convenio no se han dado en los tres últimos años.

Revisión de los sistemas de organización, control del trabajo, estudios de tiempo

Cada año con la confección del calendario laboral se ven los ajustes necesarios para la mejor prestación del servicio

Existe un sistema de cámaras de vigilancia en los grandes centros debidamente comunicado a la plantilla IT-GII-10 Videocámara de vigilancia.

Valoración puestos de trabajo y su impacto en la perspectiva de género

Disponemos de una base de datos con la descripción con los diferentes perfiles profesionales.

A. INFORME DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1. Introducción:

Este informe tiene como objetivo analizar y evaluar los diferentes puestos de trabajo dentro de Amica, con el fin de identificar mejoras en la estructura laboral, definir responsabilidades y optimizar la asignación del personal.

2. Metodología

La evaluación se ha llevado a cabo mediante los siguientes métodos:

- Observación directa del desempeño en el lugar de trabajo.
- Análisis de descripción de puestos ya descritos en nuestras bases de datos y asignadas a cada puesto de trabajo que se desempeña entre la plantilla, que se denomina perfil profesional

3. Análisis de Puestos Se han evaluado los siguientes aspectos en cada puesto de trabajo:

A) Naturaleza de las funciones o tareas: Descripción detallada de los factores, como polivalencia en las obligaciones, el esfuerzo físico, mental y emocional, responsabilidad de organización, coordinación y supervisión, responsabilidades funcionales (sobre personas, dinero e información confidencial) y la autonomía que requiere el puesto.

B) Condiciones educativas: Mide el nivel mínimo de formación que el puesto de trabajo exige para su ocupación.

C) Condiciones profesionales y de formación: Se evalúan aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad profesional, así como las habilidades sociales. (Conocimientos, competencias digitales, gestión de la diversidad, idiomas, actualización de los conocimientos, destreza, capacidad para plantear ideas y soluciones)

D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño. Se valoran las condiciones ambientales de trabajo que puedan conllevar riesgos que derivaren en que las personas trabajadoras sufran daños, tanto físicos como psicosociales. También se valoran las condiciones organizativas que repercuten en el tiempo de descanso y la ordenación de la vida personal, social y familiar.

4. Resultados y Hallazgos A continuación, se presentan los principales hallazgos de la evaluación:

- Algunos puestos presentan solapamiento de funciones, lo que genera confusión en las responsabilidades.
- Hay gran variedad de puestos, perfiles profesionales y centros, lo que dificulta mucho el análisis de los puestos.

5.Recomendaciones

Con base en los resultados obtenidos, se proponen las siguientes acciones:

- Reestructurar los puestos con sobrecarga de trabajo para mejorar la eficiencia.
- Clarificar las funciones y responsabilidades de algunos de los puestos.
- Continuar implementando programas de capacitación para el desarrollo de habilidades.
- Continuar con la revisión de la política salarial para garantizar equidad y competitividad.

6.Conclusiones

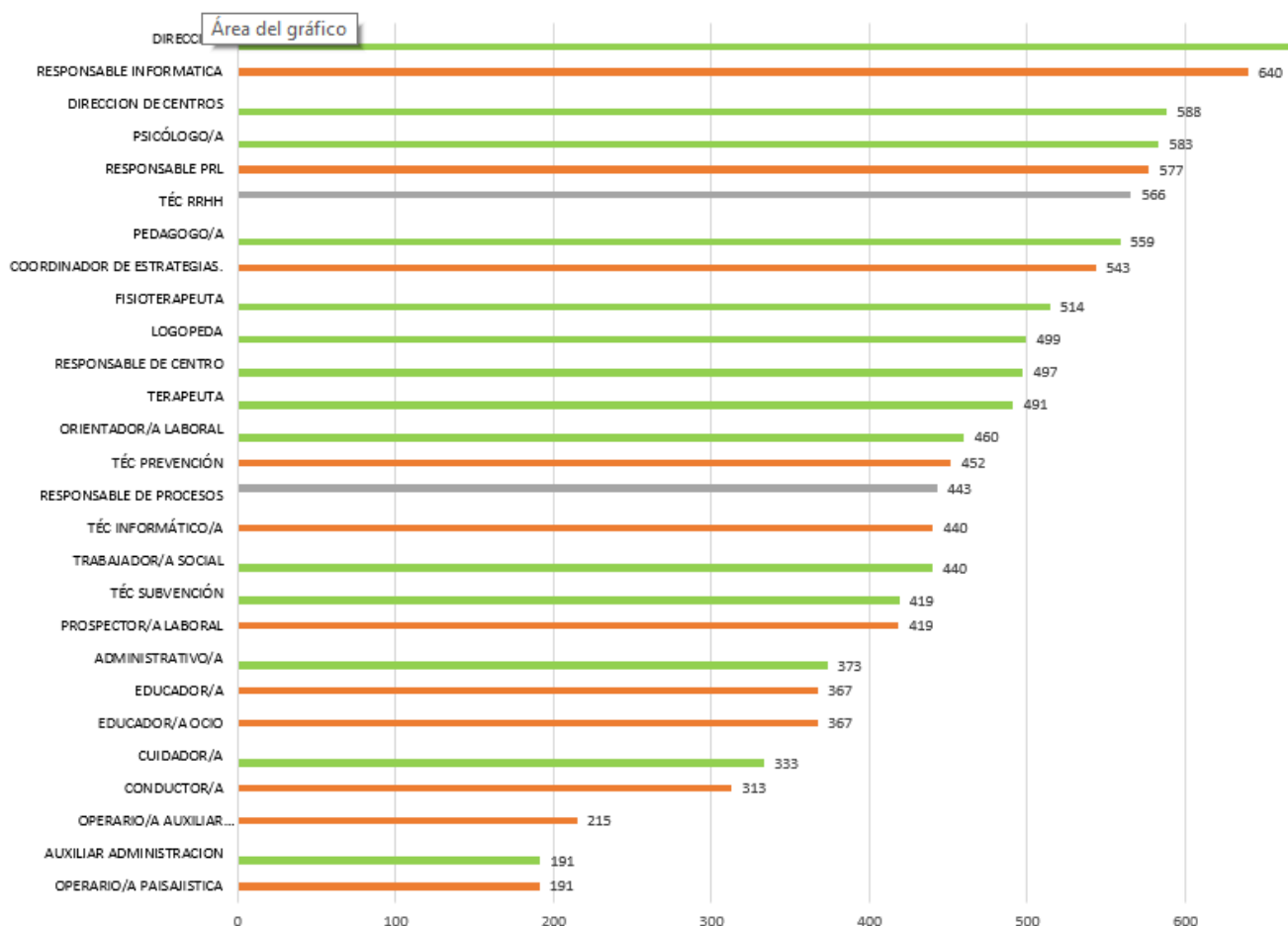
La evaluación de los puestos de trabajo permite optimizar la estructura organizativa, mejorar el desempeño laboral y aumentar la satisfacción de la plantilla y con la implementación de las recomendaciones se contribuirá al crecimiento y éxito de la entidad.

Puntuación total de los puestos de trabajo de la entidad

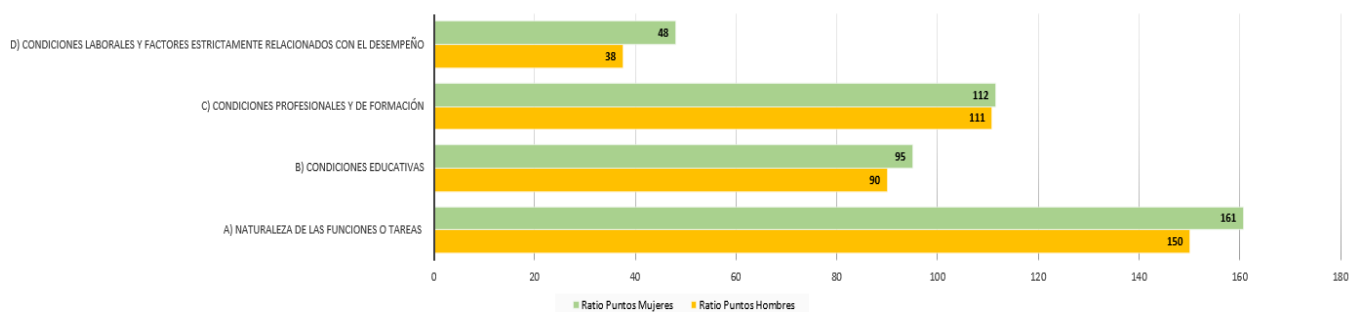
En el gráfico de puntuación **por puesto y sexo** se visualizan los puestos de trabajo ordenados en función de la cantidad de puntos obtenidos por cada uno de ellos. También se muestra si cada puesto está equilibrado, feminizado o masculinizado.

En el gráfico se observa la valoración del conjunto de cada una de las cuatro categorías de factores, si se encuentra feminizada, masculinizada o es equilibrada, en función del cociente entre el número total de puntos obtenidos por mujeres u hombres en cada factor y el número total de mujeres u hombres en la plantilla.

Puestos: 14 se encuentran feminizados, 2 equilibrados y 10 masculinizados, siendo por tanto bastante equilibrados.

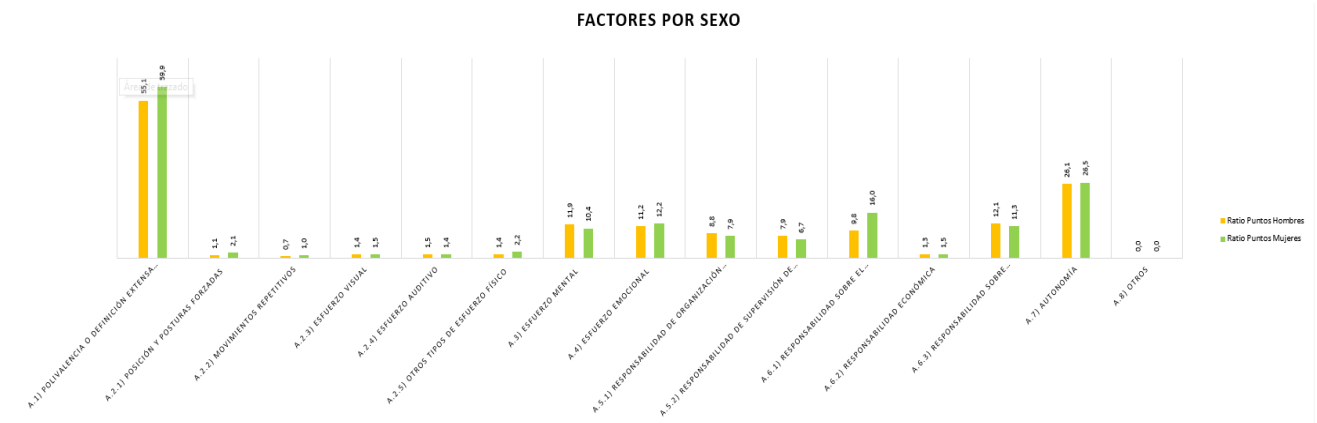


CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO

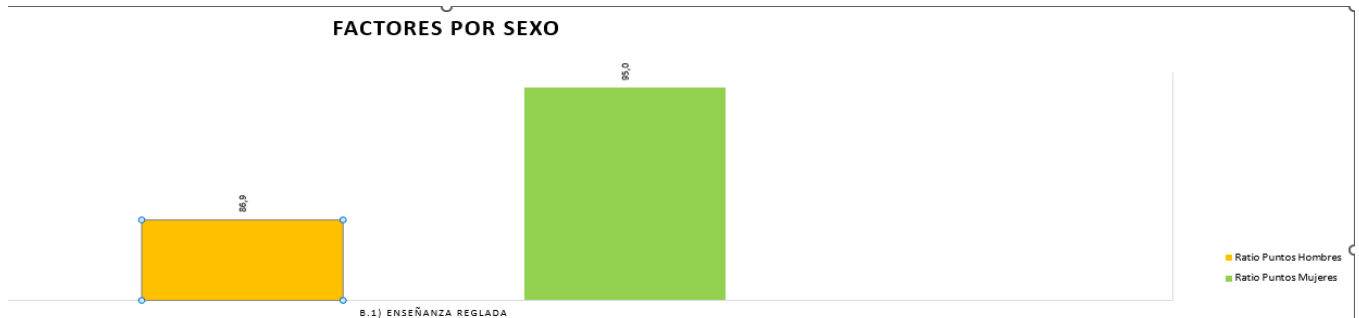


Las mujeres tienen mayor incidencia en todos los factores, destacando los 10 puntos de las condiciones laborales y factores de desempeño, lo que indica un mayor peso dentro de la organización.

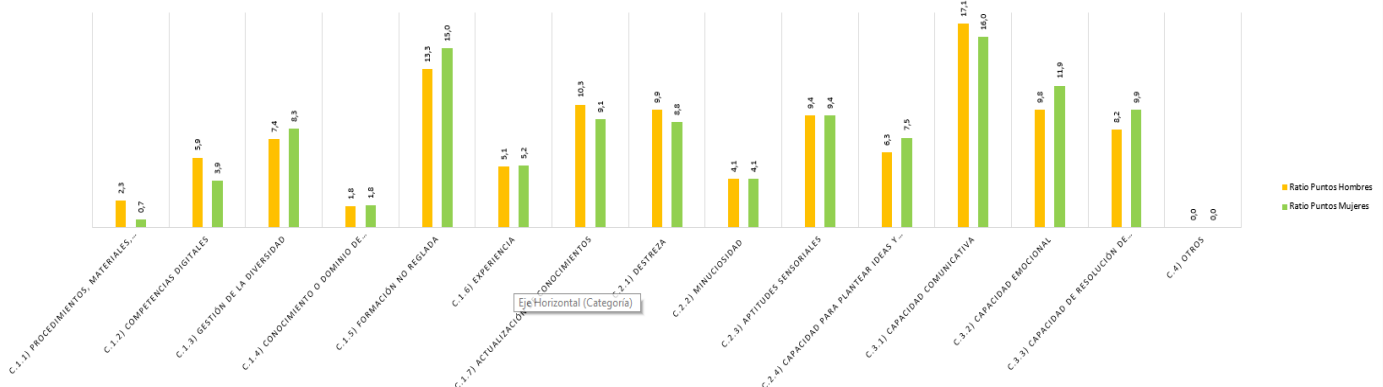
NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS DESGLOSADOS POR FACTOR O SUBFACTOR



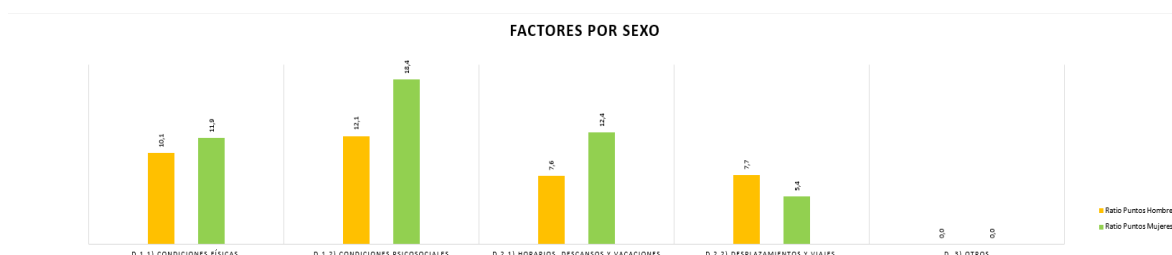
CONDICIONES EDUCATIVAS



CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN



NATURALEZA DE LAS CONDICIONES LABORALES Y FACTORES RELACIONADOS DIRECTAMENTE CON EL DESEMPEÑO

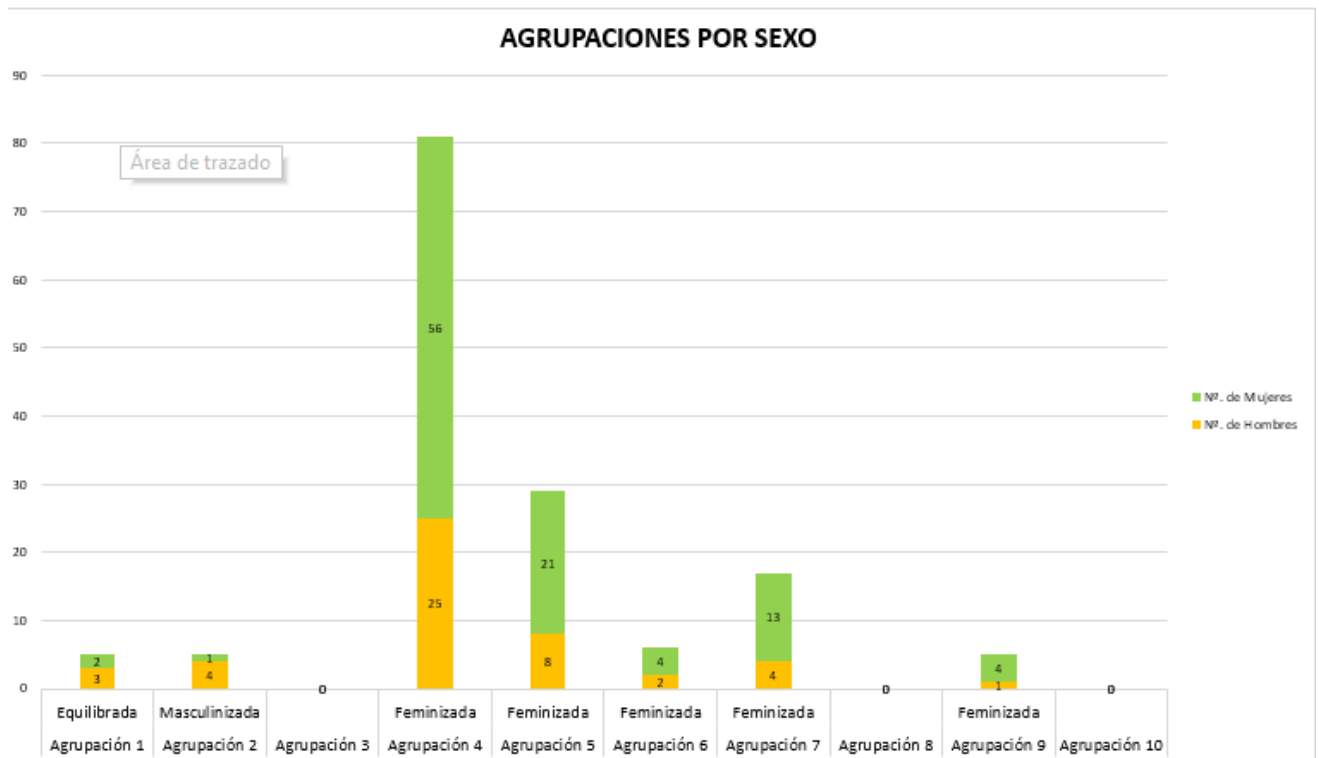


En el gráfico de puntuación para en cada agrupación de puestos de igual valor, se visualiza el número de mujeres y de hombres que ocupan los puestos de cada agrupación, clasificando la agrupación como feminizada, masculinizada o equilibrada en función del número de ocupantes de cada sexo.

AGRUPACIONES:

- **Agrupación 9:** Dirección
- **Agrupación 7:** Técnico/a RRHH, Pedagogo/a, Responsable PRL, Dirección de Centros, Psicólogo/a y Responsable de Informática
- **Agrupación 6:** Coordinador de Estrategias, Fisioterapeuta
- **Agrupación 5:** Responsable de Procesos, Técnico/a Subvención, Técnico/a Prevención, Logopeda, Orientador/a Laboral, Prospector Laboral, responsable de Centro, Terapeuta, Trabajador/a Social y Técnico/a Informático
- **Agrupación 4:** Conductor/a, Administrativo/a, Cuidador/a, Educador/a, Educador/a Ocio
- **Agrupación 3:** Recepcionista
- **Agrupación 2:** Operario/a Auxiliar Paisajística
- **Agrupación 1:** Auxiliar de Administración, Operario/a Paisajística

La valoración de los puestos de trabajo muestra una clara clasificación por nivel de responsabilidad.



Las agrupaciones están es su mayoría feminizadas, como no podía ser de otra forma.

Esta herramienta se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos en la Agenda 2030

B AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Informe de Auditoría Retributiva 2024: Registro Salarial Anual por Sexo, Categoría, Contrato, Puesto y Valoración de Puestos de Trabajo

Introducción

Este informe busca proporcionar información detallada y útil para tomar decisiones informadas en cuanto a la retribución salarial y mejorar la equidad de género en AMICA

Este informe tiene como objetivo analizar la retribución salarial anual de la plantilla de la entidad, con un enfoque en la discriminación salarial por sexo, categoría profesional, tipo de contrato, puesto y agrupación de puestos de trabajo, a partir de los datos recopilados en el Registro Salarial Anual. Además, se presenta una valoración de puestos de trabajo para analizar posibles desigualdades y su relación con la retribución salarial.

La brecha salarial no ajustada de la retribución total de la plantilla de AMICA, es en promedio de un 4,43% en salarios reales. En términos globales, las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la AMICA son pequeñas.

Metodología

Para realizar esta auditoría se utilizaron los siguientes pasos:

1. **Revisión de Datos Salariales:** Análisis de los salarios anuales desglosados por sexo, categoría profesional, tipo de contrato y puesto.
2. **Valoración de Puestos de Trabajo:** Estudio de la valoración de los puestos de trabajo dentro de la empresa para comprobar si la estructura salarial refleja adecuadamente las responsabilidades y funciones de cada puesto.
3. **Cálculo de Brechas Salariales:** Determinación de las brechas salariales en función del sexo, la categoría, el tipo de contrato y el puesto desempeñado.
4. **Comparación de Resultados con Políticas de Igualdad Salarial:** Verificación de que la empresa esté cumpliendo con las normativas y políticas internas de igualdad salarial y retribución justa.

1. Registro Salarial Anual por Sexo

- **Brecha Salarial General: 4,43%**, lo que indica que, en promedio, los hombres ganan un poco más que las mujeres. Este dato, lo encontramos positivo, ya que se encuentra fuera de los rangos típicos observados en muchas empresas, pero tras su estudio no necesariamente indica discriminación directa.

2. Estadística de Registro Salarial por Categoría

1. **Titulado/a Nivel 3**
 - **Brecha Salarial: 3,38 %**
2. **Titulado/a Nivel 2**
 - **Brecha Salarial: 0.72 %**
3. **Técnico/a Superior Nivel 1**
 - **Brecha Salarial: -8,74%**
4. **Técnico/a**
 - **Brecha Salarial: -11,14 %**
5. **Técnico/a Auxiliar**
 - **Brecha Salarial: 3.63%**
6. **Operario/a Auxiliar**
 - **Brecha Salarial: 3,69 %**

3. Estadística de Registro Salarial por Tipo de Contrato

1. **IND- JC (Indefinido Jornada Completa)**
 - **Brecha Salarial: -0.51 %**
2. **IND- TP (Indefinido Tiempo Parcial)**
 - **Brecha Salarial: 37,54%**
3. **TEMP- JC (Temporal Jornada Completa)**
 - **Brecha Salarial: -20,07%**
4. **TEMP- TP (Temporal Tiempo Parcial)**
 - **Brecha Salarial: 15,01%**

4. Estadística de Registro Salarial por Puesto

1. **Fisioterapeuta**
 - **Brecha Salarial: 1,80%**
2. **Responsable de Procesos**

- **Brecha Salarial: 9,61%**
- 3. **Técnico/a RRHH**
 - **Brecha Salarial: 33,61%**
- 4. **Operario/a auxiliar paisajística**
 - **Brecha Salarial: 3,69 %**
- 5. **Dirección**
 - **Brecha Salarial: -6,52%**
- 6. **Educador/a**
 - **Brecha Salarial: -6,91%**
- 7. **Cuidador/a**
 - **Brecha Salarial: -3,69%**
- 8. **Terapeuta**
 - **Brecha Salarial: -4,05%**
- 9. **Orientador/a Laboral**
 - **Brecha Salarial: 3,17%**
- 10. **Dirección de Centros**
 - **Brecha Salarial: -11,13%**
- 11. **Responsable de Centro**
 - **Brecha Salarial: 2,68%**

No se entra a analizar ninguno de los datos aportados, pues ya se ha hecho en el informe de registro salarial, solo resaltar que en el puesto de Técnico/a de RRHH, una mujer ha sido contratada en octubre, el hombre lleva todo el año y tiene unos complementos propios por el puesto específico que desarrolla.

Valoración de los puestos de trabajo

Los puestos de trabajo se agrupan en diferentes niveles, y se presentan a continuación según su agrupación:

- **Agrupación 9:** Dirección
- **Agrupación 8:** no hay
- **Agrupación 7:** Técnico/a RRHH, Pedagogo/a, Responsable PRL, Dirección de Centros, Psicólogo/a y Responsable de Informática
- **Agrupación 6:** Coordinador de Estrategias, Fisioterapeuta

- **Agrupación 5:** Responsable de Procesos, Técnico/a Subvención, Técnico/a Prevención, Logopeda, Orientador/a Laboral, Prospector Laboral, responsable de Centro, Terapeuta, Trabajador/a Social y Técnico/a Informático
- **Agrupación 4:** Conductor/a, Administrativo/a, Cuidador/a, Educador/a, Educador/a Ocio.
- **Agrupación 3:** Recepcionista.
- **Agrupación 2:** Operario/a Auxiliar Paisajística
- **Agrupación 1:** Auxiliar de Administración, Operario/a Paisajística.

La valoración de los puestos de trabajo muestra una clara clasificación por nivel de responsabilidad

Análisis y Observaciones

Valoración de Puestos de Trabajo:

Las agrupaciones de puestos varían considerablemente en términos de responsabilidades y complejidad de las funciones. Sin embargo, las diferencias salariales no siempre parecen estar alineadas con la agrupación de puestos. Es necesario asegurar que la valoración de puestos refleje adecuadamente las retribuciones en función de las responsabilidades y tareas de cada puesto.

Recomendaciones

1. Monitoreo Continuo de las Brechas Salariales:

Se sugiere establecer un sistema de seguimiento regular para monitorear las brechas salariales en todas las categorías, contratos y puestos. Este monitoreo ayudará a identificar posibles ajustes necesarios para reducir las disparidades.

2. Revisión de Políticas de Igualdad Salarial:

Es recomendable reforzar las políticas de igualdad salarial, con especial atención a los contratos temporales a tiempo parcial y las categorías con brechas significativas.

3. Alineación de Valoración de Puestos con Retribuciones:

Se debe asegurar que la valoración de puestos esté alineada con las retribuciones

Para crear una gráfica por escalas basada en los datos proporcionados, primero necesitamos agrupar y analizar la información por escala. Aquí está un resumen de los datos agrupados por escala, mostrando el promedio del salario total (TOTAL) para hombres y mujeres en cada escala:

Resumen por escalas de la VPT. Tabla con salarios promedio por escala y sexo:

Escala	Hombres (€/h)	Mujeres (€/h)
ESCALA 1	9.20	8.87
ESCALA 2	8.90	8.57
ESCALA 4	10.19	11.13
ESCALA 5	16.41	15.99
ESCALA 6	17.58	16.03
ESCALA 7	20.37	17.35
ESCALA 9	25.57	27.23

Observaciones clave:

- **Escalas 9 y 4** Teniendo en cuenta los diferentes puestos de esta agrupación (Dirección, Conductor/a, Administrativo/a, Cuidador/a, Educador/a, Educador/a Ocio) presentan los salarios promedio más altos para las mujeres.
- **Escala 7** Teniendo en cuenta los diferentes puestos de esta agrupación (Técnico/a RRHH, Pedagogo/a, Responsable PR, Dirección de Centros, Psicólogo/a y Responsable de Informática) muestra una diferencia notable a favor de los hombres, con aproximadamente 3 euros más por hora.
- **Escalas 7 y 9** Teniendo en cuenta los diferentes puestos de esta agrupación (Dirección, Técnico/a RRHH, Pedagogo/a, Responsable PRL, Dirección de Centros, Psicólogo/a y Responsable de Informática) presentan los salarios promedio más altos para ambos géneros, lo que sugiere que estos niveles corresponden a puestos de mayor responsabilidad o especialización.

Esta gráfica permitiría visualizar fácilmente las diferencias salariales entre hombres y mujeres en las diferentes escalas, ayudando a identificar posibles

brechas salariales y áreas que requieren mayor atención en términos de equidad salarial.



En ninguna escala hay brecha superior al 25 %

Escala	Salario Promedio Hombres	Salario Promedio Mujeres	Brecha Salarial (%)
Escala 1	9,2	8,87	3,59%
Escala 2	8,9	8,57	3,71%
Escala 4	10,19	11,38	-11,68%
Escala 5	16,41	15,99	2,56%
Escala 6	17,58	16,03	8,82%
Escala 7	20,37	17,35	14,83%
Escala 8	-	-	-
Escala 9	25,57	27,23	-6,49%

En la **ESCALA 4** (Conductor/a, Administrativo/a, Cuidador/a, Educador/a, Educador/a Ocio), existe brecha de -12.53% a favor de la mujer, esto es porque las mujeres en esa escala en particular tienen más años de experiencia (puesto de cuidadoras), por lo que cobran unos complementos que ya están congelados, que las otras personas no cobran por ser de reciente incorporación.

En la **ESCALA 7** (Técnico/a RRHH, Pedagogo/a, Responsable PRL, Dirección de Centros, Psicólogo/a y Responsable de Informática), el salario promedio de los hombres es mayor que el de las mujeres, existe una brecha de 14.83 % esto es debido a que los hombres en esa escala tienen más responsabilidades y antigüedad que las mujeres.

C.PLAN LGTBI+

I Plan LGTBI+ 2024 Amica



amica

Apoyo a
la persona



INDICE

1.PRESENTACIÓN DEL I PLAN LGTBI+ DE AMICA

2.PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN LGTBI

3.MARCO NORMATIVO

4.ÁMBITO DE INTERVENCIÓN DEL I PLAN LGTBI+

5.DIAGNÓSTICO LGTBI+:

5.1Estructura de la plantilla

5.2Proceso de selección profesional

5.3Formación

5.4Prevención de acoso contra las personas LGTBI+

5.5Protección frente a la violencia contra las personas LGTBI+.

5.6Cultura corporativa, comunicación, sensibilización.

6.OBJETIVOS DEL PLAN

7.MEDIDAS Y ACCIONES POR ÁMBITO DE INTERVENCIÓN:

7.1Formación y sensibilización

7.2Protocolo anti-acoso y discriminación

7.3Lenguaje inclusivo

7.4Indicadores de seguimiento y evaluación

8.CALENDARIO DE ACTUACIONES, PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y

PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS

QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO,

EVALUACIÓN O REVISIÓN

1. PRESENTACIÓN DEL I PLAN LGTBI+

Amica es una asociación sin ánimo de lucro constituida en 1984. Es una iniciativa social cuyo propósito es descubrir las capacidades de cada persona cuando la discapacidad aparece en nuestra vida, y crear oportunidades para la diversidad humana, implicando a la sociedad en el cambio que facilite la participación en igualdad.

La visión de Amica es querer ser referencia de innovación social, compartiendo modelos que nos acerquen a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el protagonismo de las personas.

Declarada de utilidad pública el 26 de marzo de 1993, se mantiene con fondos públicos a través de subvenciones y conciertos, y donaciones de entidades privadas, además de las aportaciones de las personas asociadas.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ supone para la empresa de más de 50 personas trabajadoras el deber de negociar un Plan LGTBI+. Esta ley define las políticas públicas que garantizarán los derechos de las personas LGTBI+ y remueve los obstáculos que les impiden ejercer plenamente su ciudadanía. Recoge una demanda histórica de las asociaciones LGTBI+, que durante décadas han liderado e impulsado la reivindicación de los derechos de estos colectivos. Esta Ley supone un importante avance en el camino recorrido hacia la igualdad y la justicia social que permite consolidar el cambio de concepción social sobre las personas LGTBI+. Ello pasa por crear referentes positivos, por entender la diversidad como un valor, por asegurar la cohesión social promoviendo los valores de igualdad y respeto y por extender la cultura de la no discriminación frente a la del odio y el prejuicio. **La igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal** proclamado en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos, reconocido además como un **derecho fundamental** en nuestro ordenamiento jurídico.

Amica cuenta con representación legal de la plantilla para la negociación del diseño del I Plan LGTBI+, como lo establece la ley 4/2023 y convenio colectivo de aplicación.

La dirección de Amica respalda el Plan LGTBI+

El objetivo del presente I Plan LGTBI+ es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI+) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en Amica se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad. Garantizando así los derechos de las personas LGTBI+.

Su ratificación como acuerdo por parte de la Dirección de la Entidad en promover diferentes iniciativas para la educación, sensibilización e integración de la diversidad de género mediante un plan LGTBI+.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL I PLAN LGTBI+

Este plan se incluirá en el plan de igualdad y se firma por:

En representación de la empresa por:

- **María José Cabo González**, Directora Técnica de Amica.
- **Carmen Fonfría Calvo**, Responsable de Políticas de Personal

En representación de la plantilla por:

- **Eva Vega Vaquero**, representante del sindicato CCOO
- **Sara Peláez González**, representante del sindicato TPA
- **Rubén González González**, representante del sindicato TPA

3. MARCO NORMATIVO

Este Plan LGTBI+ se basa en la Ley 4/2023, también conocida como Ley Trans. El objetivo de esta normativa es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI+), erradicando situaciones de discriminación Ley Orgánica 4/2023 igualdad de género y regulan el cumplimiento del plan.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

La Ley 4/2023 es relevante para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ en España.

4. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN DEL I PLAN LGTBI+

Este Plan será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de Amica, en todo el territorio y en todos los centros de trabajo.

Así mismo será de aplicación a las personas que tengan relación con la entidad, en razón de su trabajo: clientes, proveedores o servicios externos.

En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBIfóbico.

Su periodo de vigencia desde su fecha de aprobación que será el día de su firma y se incluirá en el siguiente plan de igualdad a **4 años**.

Las acciones previstas en el presente Plan serán ejecutadas durante el tiempo de vigencia del mismo de acuerdo con el cronograma previsto, que podrá ser modificado cuando así lo requiera el desarrollo e implementación de las acciones contempladas en el Plan, u otras que pudieran adoptarse, cuando así se establezca en el seno del Grupo de Trabajo de Igualdad.

5. DIAGNÓSTICO LGTBI+:

Los datos de 2023 se han recogido para el plan de igualdad de la entidad. Se analizarán en base a la diversidad y la inclusión LGTBI+. La entidad no tiene recogida información respecto a la “orientación sexual” de las personas ya que no se las pregunta sobre aspectos personales.

En un futuro se deberá estudiar cómo poder recoger los datos sin vulnerar los derechos de las personas, para mostrar datos y estadísticas, en caso necesario.

5.1 Estructura de la plantilla

La estructura de Amica viene determinado en el Plan de igualdad.

5.2 proceso de selección profesional Clasificación Profesional/Promoción profesional

Viene recogido en el Plan de Igualdad.

En los procesos de selección se realiza entrevista personal elaborada por el proceso de Políticas de Personal, donde no se pregunta por aspectos personales: estado civil, cargas familiares o género ni orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Por lo tanto, no disponemos de datos concretos respecto de las personas LGBTI+ en la bolsa de empleo, ni en las candidaturas a los puestos, ni entre las personas seleccionadas y no seleccionadas.

5.3 Formación

En la formación se pide a la entidad formativa o persona que imparte el curso que tengan en cuenta en su lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan la diversidad de género.

Desde 2016 ya se incluyeron cursos de formación y sensibilización de sobre Diversidad sexual.

Partimos de 95 personas distintas que se formaron en estos años con un total de 806 horas.

Amica	2016	2017	2019	2020	2021	2022	2023	Total general
Acoso Sexual y por razón de sexo. Reflexión sobre la prevención del acoso						69		69
Atención a la Sexualidad		13					11	24
Conociendo la Diversidad sexual, para mejorar como Apoyo							10	10
Diversidades Sexuales. Diversidades Humanas							1	1
Formación avanzada en los Apoyos para la Vida sexual							8	8
Identidades sexuales en la infancia y la adolescencia: Diversas perspectivas							5	5
Los Apoyos a la Vida Sexual				11				11
Sexualidad: Recursos ante la Diversidad					7			7
XVIII Aula autonomía personal "Sexualidades y discapacidades"	7							7
Diversidad y Género, herramientas de gestión de personas y salud laboral							1	1
Multifocal de apoyo a la vida Sexual							1	1
Sexualidad: Recursos ante la Diversidad					1			1
XVIII Aula autonomía personal "Sexualidades y discapacidades"	2							2
	9	13	0	11	8	69	37	147

5.4 Prevención de acoso contra las personas LGTBI+

La entidad como primera medida preventiva se compromete con la prevención del acoso contra las personas LGTBI+

La entidad formará a la dirección, la RLT y a la plantilla respecto la diversidad LGTBI+

La entidad dará información, divulgación y sensibilización.

La entidad supervisará que no haya casos de acoso a personas LGTBI+.

5.5 Protección frente a la violencia contra las personas LGTBI+

Amica cuenta con un protocolo para prevenir y abordar cualquier tipo de acoso. La propuesta es incluir expresamente en el protocolo la prevención del acoso a las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI+)

No ha sido necesario activar los protocolos de acoso y no se tiene constancia de la existencia de casos de acoso a personas LGTBI+.

Nos avenimos a las leyes.

5.6 Cultura corporativa, comunicación y sensibilización.

Amica cree en la diversidad humana, implicando a la sociedad en el cambio por una igualdad social. Siendo su visión ser referencia de innovación social, por hacer una sociedad más justa con igual de oportunidades, apoyándonos unos en otros para ser mejores. Incluirá en sus políticas de personal la no discriminación por orientación sexual, identidad de género y la expresión de género, expresamente.

A través de su web, del portal de personal, de los espacios de igualdad, de las listas de distribución de correo electrónico, de las televisiones de los grandes centros y del boletín realizara la comunicación, sensibilización y difusión de diferentes acciones a desarrollar en este plan.

Amica como realiza apoyos individuales en base a las necesidades de cada persona viene trabajando el apoyo en los aspectos relativos a la sexualidad desde hace años, contando con el asesoramiento de una experta en esta materia, que ha formado al equipo de profesionales que atiende a las personas que tienen en su programa este tipo de apoyos.

6. OBJETIVOS DEL PLAN LGTBI+

El objetivo principal promover la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de las personas LGTBI+.

7. MEDIDAS Y ACCIONES POR ÁMBITO DE INTERVENCIÓN:

Incluir en las políticas de personal la de igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+.

7.1 Formación y sensibilización

Objetivo: capacitar a profesionales en temas LGTBI+.

Acciones: Organizar una charla al año de formación específicas sobre diversidad sexual y de género, adaptadas para sensibilizar al personal sobre las realidades y desafíos que enfrentan las personas LGTBI+. De 2 horas de duración.

Indicador: Número de personas formadas

7.2 Protocolo anti-acoso y discriminación

Objetivo: Evitar que las personas LGTBI+ de la entidad sufran discriminación. Entidad libre de Homofobia, Transfobia y Bifobia

Acciones: Incluir en el protocolo para la prevención y tratamiento de acoso a personas LGTBI+

Que incluya el procedimiento claro para denunciar y gestionar casos de LGTBI+fobia. Establecer medidas para prevenir la discriminación por orientación sexual o identidad de género y garantizar el acceso igualitario a servicios y recursos.

Consideramos que es más integrador que los diferentes protocolos estén unificados y atiendan a las diferentes formas de acoso ya que facilita la intervención en caso de detectar situaciones de discriminación bien por orientación sexual, identidad de género o expresión de género o acoso sexual y por razón de sexo o laboral o por razón de raza, religión, etc

Indicadores:

- protocolo actualizado,
- medios de divulgación del mismo,

- personas informadas,
- casos de acoso por motivo de LGTBI+fobia

7.3 Lenguaje inclusivo

El **lenguaje inclusivo** es una forma de expresión que busca evitar las definiciones de género o sexo, abarcando a mujeres, varones, personas transgénero e individuos no binarios por igual.

Objetivo: Fomentar el uso de un lenguaje respetuoso y no discriminatorio.

Acciones: Elaboración de un guía de conceptos LBTBI+.

7.4 Sensibilización y Divulgación

Objetivo: concienciar sobre la discriminación y abusos que todavía sufren en nuestra sociedad.

Acciones: Promoción de campañas El 17 de mayo, Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia.

7.5 Indicadores de seguimiento y evaluación

Objetivo: Evaluar el impacto y la efectividad del plan.

Acciones: Encuesta sobre la percepción de la plantilla sobre igualdad que incluya preguntas sobre el tratamiento a las personas LGTBI+ en el trabajo.

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES, PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.

Cuando se produzcan, entre la programación y la ejecución de las acciones, desviaciones sustanciales que puedan afectar al logro de los objetivos previstos se formulará petición por escrito, a la Comisión para autorizar los cambios propuestos.

La Comisión de Seguimiento preparará un informe anual de consecución de objetivos y de ejecución de medidas del Plan LGTBI+ de AMICA, en el primer trimestre de cada año natural.

Con una antelación de 6 meses se iniciará un proceso de evaluación final del Plan, basado en los informes anuales.

Cada año se llevará seguimiento de las situaciones de acoso que pudieran denunciarse.

En caso de discrepancia entre las partes en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan, se hará constar las mismas en la reunión de la comisión de seguimiento, constando así en el acta oportuna. Si ello es necesario, las partes podrán acudir a organismo con competencias en mediación en el ámbito laboral.

Torrelavega, a 05 de julio de 2024

5. OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivo general:

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad continúa centrándose en Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en AMICA.

Objetivos específicos por convenio:

- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso.
- Mantener la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la entidad.
- Charla de formación específicas sobre diversidad sexual y de género, adaptadas

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas medidas de acción positiva encaminadas a conseguir el cumplimiento de este objetivo principal. En

esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución salarial.

Amica, considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo y cuenta con un procedimiento con el que, partiendo de la privacidad de las partes, se pretende dar solución al conflicto con la mayor diligencia posible.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que la plantilla de Amica, se conciencie de la **necesidad de romper con los roles y estereotipos de género**, lo cual se consigue con una labor continua de **formación y sensibilización** en materia de igualdad de Oportunidades, marcado en este Plan de Igualdad como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación a favor de la igualdad.

6. MEDIDAS

A modo de recordatorio después de este ultimo año 2023, los avances más significativos en esta materia han sido los siguientes:

- Recogida de datos cuantitativos de la plantilla de cara a elaborar un segundo Plan de Igualdad en AMICA
- Elaboración del primer Plan de igualdad del colectivo LGTBI+.
- Actualización del protocolo de prevención y tratamiento del acoso laboral ampliado específicamente al colectivo LGTBI.
- Elaboración de distintos actos en las fechas significativas como el 8 de Marzo y 22 de Febrero.

Medidas para estos los cuatro años:

1. Clasificación Profesional.

- Realizar el resumen accesible de la clasificación profesional.

2. Proceso de selección y Contratación. Promoción profesional.

Segregación ocupacional.

- Favorecer la contratación de género infrarrepresentado en los puestos feminizados o masculinizados. Se puede analizar las causas y posibles soluciones.
- Revisar el protocolo de acogida del personal de nueva incorporación para favorecer que las personas se integren en la entidad de una mejor manera, dado que se está percibiendo el rechazo a determinados servicios. Fomentar el papel de tutorización siguiendo unos criterios de base en Alojamiento.

3. Formación.

Facilitar la formación a los nuevos delegados de personal que no tengan formación en igualdad

Realizar las siguientes acciones formativas:

- El porqué de los planes de igualdad.
- Lenguaje inclusivo
- Mujer, discapacidad
- Acoso sexual, acoso por razón de sexo o igualdad de género.
- Charla de formación específicas sobre diversidad sexual y de género, adaptadas para sensibilizar al personal sobre las realidades y desafíos que enfrentan las personas LGTBI+. De 2 horas de duración. (prevista en el plan LGTBI+)

4. Retribución.

Dada la actualización del convenio y el plan estratégico de sostenibilidad y los planes de reestructuración no se puede hacer.

5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar.

- Informar y fomentar la corresponsabilidad familiar Realizar campañas de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.
- Ampliar el permiso del Art. 52.h) de 20 horas anuales que incluya el acompañamiento a especialista a de familiares

de 1º grado por consanguinidad. Justificando la asistencia del interesado al acompañamiento.

6.Prevencción del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- Divulgar el protocolo para la prevención y tratamiento de acoso actualizado que incluye a personas LGTBI+

ya que facilita la intervención en caso de detectar situaciones de discriminación bien por orientación sexual, identidad de género o expresión de género o acoso sexual y por razón de sexo o laboral o por razón de raza, religión, etc.

Indicadores: Nº personas informadas y casos de acoso especificando el motivo (incluyendo la LGTBI+fobia)

Objetivo: Evitar que las personas LGTBI+ de la entidad sufran discriminación. Entidad libre de Homofobia, Transfobia y Bifobia.

Exponerlo en las teles de los grandes centros.

7.Sensibilización y comunicación.

- Elaboración de un guía de conceptos LGTBI+. El lenguaje inclusivo es una forma de expresión que busca evitar las definiciones de género o sexo, abarcando a mujeres, varones, personas transgénero e individuos no binarios por igual.

Objetivo: Fomentar el uso de un lenguaje respetuoso y no discriminatorio.

- Acciones: Campaña El 17 de mayo, Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia.

2025: divulgar el plan LGTBI firmado

- Acordamos hacer una encuesta sobre la percepción de la plantilla sobre igualdad que incluya preguntas sobre el tratamiento a las personas LGTBI+ en el trabajo. Objetivo: Evaluar el impacto y la efectividad del plan.
- Campaña de Sensibilización 8 de Marzo Día de la Mujer proponemos al ser tan seguidas no hacer la del 22 de febrero.

8. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Ampliar el permiso del Art. 52.h) de 20 horas anuales que en ellas se incluya la posibilidad de su uso para pruebas médicas propias con anestesia y que requieran reposo para ese día. que esas horas sean horas retribuidas dentro del permiso de 20 horas y no que sea necesaria la baja y alta en el día. Se necesita acreditar en el informe prueba con sedación y reposo.
- Teletrabajo: Se valora revisar las motivaciones aprobadas actualmente y ampliarlas de día al tiempo que se requiera en función de las necesidades de salud de la persona o la circunstancia que lo motiva.
- Fomentar la reducción de las interrupciones especialmente en momento de mayores necesidades de atención en el trabajo.

Divulgación de las actuales recomendaciones.

Elaborar una guía más extensa de Elaborar una guía para la gestión del tiempo y la reducción de interrupciones.

- Con aviso y justificación, por incidencias puntuales como atasco en carretera, y máximo 30 min la posibilidad de poder recuperarlo.
- Actualización del cuadro de permisos y difusión entre la plantilla.

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO EN AMICA

La Comisión de Seguimiento será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad que estará constituida:

En representación de la empresa por:

María José Cabo González, Directora-Gerente de AMICA

Carmen Fonfría Calvo, Responsable de Políticas de Personal

Mónica Salas Canales, Técnica de Gestión Laboral.

y por otra, la representación de los sindicatos más representativos:

Sara Peláez González (TPA)

Rubén González González(TPA)

Eva Vega Vaquero, (CCOO)

La comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, a mitad y al final de cada año.

Funciones de la Comisión de seguimiento:

- Reunirse dos veces al año y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Realizar el informe de seguimiento anual, la evaluación intermedia y la evaluación final.
- Proponer la revisión de medidas
- Analizar el impacto del plan de igualdad en la política de recursos humanos de la empresa
- Conocer y emitir informe en caso de conflictos en la interpretación o aplicación de alguna medida del plan.
- Se realizará anualmente un informe de seguimiento con la siguiente información:
 - Información de resultados para cada área de actuación.
 - Fichas de seguimiento de medidas.
 - Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
 - Información sobre el proceso de implantación
 - Adecuación de los recursos asignados.

- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
 - Soluciones adoptadas en su caso.
 - Corrección de desigualdades
 - Conclusiones y propuesta
- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
 - Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

La convocatoria a las reuniones, se hará a las partes firmantes, ocupándose cada parte de avisar a las personas asesoras de la fecha de las reuniones, así como de la entrega de la documentación.

Personal responsable de las acciones:

- RRHH: Las personas responsables de RRHH .
- CFC: Responsable de Políticas de personal.
- MSC: Técnica de Gestión Laboral.
- Comisión Igualdad.

8. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Para asegurar el éxito del presente Plan de Igualdad, hemos acordado que la comisión se reunirá como mínimo con carácter semestral para la implantación, el seguimiento y evaluación de las actividades propuesta.

Cada año a primeros la comisión de seguimiento planifica las acciones a implantar siguiendo las fichas operativas, así como el calendario de reuniones de la comisión de seguimiento. En junio se hará seguimiento del primer semestre y la evaluación, así como la implantación de acciones para el segundo semestre. En diciembre hará seguimiento y evaluación del segundo semestre.

Se evaluará bajo tres parámetros, finalizado (verde), en ejecución (amarillo), pendiente (rojo), para permitir valorar el alcance real de las actuaciones

llevadas a cabo y ofrecer información relevante para orientar la toma de decisiones de cara a potenciar los logros y a corregir las posibles disfunciones.

Cada año se llevará seguimiento de las situaciones de acoso que pudieran denunciarse.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

FECHA	MEDIDAS	Responsable	Coste	Fecha Seguimiento	Indicador	Seguimiento	Nivel de Ejecución	Motivo de no ejecución
Tras la publicación	8. publicar el plan en la web	CFC	50 €	30/06/2026	Plan publicado	Pantallazo		
1 mes después de la publicación	8. Realizar un Díptico del Plan y divulgarlo entre la plantilla	RRHH	75 €	30/06/2026	Díptico expuesto	Fotos, pantallazos, comunicaciones a la plantilla		
08/03/2025	7 Campaña de sensibilización día clave: Día de la Mujer	CFC	150 €	30/06/2025	Comunicaciones publicadas, evidencia de acciones realizadas en RRSS y web	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la violencia de género		
30/04/2025	2 Informe anual a la comisión de incorporaciones y bajas	RRHH	75 €	30/06/2026	Anualmente se elaborará una estadística de incorporaciones y bajas	Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas efectivamente incorporadas y bajas de contratos		
30/04/2025	2 Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la distribución de la plantilla por sexo, categorías profesionales y puesto de trabajo	RRHH	75 €	30/06/2026	Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones	Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas contratadas en la empresa		
17/05/2025	7. Campaña de sensibilización día clave: Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia	CFC	150 €	30/06/2025	Correos, web, y otras evidencias	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas		
30/06/2025	3. Formación Lenguaje inclusivo	RRHH	100 €	31/12/2025	Listado de asistencia de los miembros de la comisión de investigación	Informe con el número de formaciones sobre la medida		
01/09/2025	8 Elaborar una Guía de conceptos LGTBI+	CFC	100 €	30/09/2025	Divulgación de la guía	Fotos, pantallazos, comunicaciones a la plantilla		

30/09/2025	8. Estudiar la ampliación de las situaciones actuales que están reguladas en la Instrucción de teletrabajo temporal o parcial, en base a las necesidades que se han ido presentando a la entidad.	RRHH	150 €	31/12/2025	IT actualizada	Estadística de personas que realizan teletrabajo		
30/09/2025	3 Formación en el porqué de los planes de igualdad	RRHH	100 €	31/12/2025	Listado de asistencia	Informe con el número de formaciones sobre la medida		
05/10/2025	3 charla al año de formación específicas sobre diversidad sexual y de género	RRHH	300 €	31/12/2025	Nº personas formadas	Estadística de personas formadas		
30/10/2025	3 Mujer y discapacidad	RRHH	150 €	31/12/2025	Listado de asistencia de los miembros de la comisión de investigación	Informe con el número de formaciones sobre la medida		
25/11/2025	6. Divulgar el protocolo para la prevención y tratamiento de acoso actualizado que incluye a personas LGTBI+	CFC	150 €	31/12/2025	Correos, web, y otras evidencias	Evidencias		
25/11/2025	3 Formación en acoso sexual, acoso por razón de sexo o igualdad de género	RRHH	100 €	31/12/2025	Listado de asistencia	Informe con el número de formaciones sobre la medida		
25/11/2025	7 Campaña de sensibilización día clave: Día de la Violencia de Género	Comisión Igualdad	150 €	31/12/2025	Correos, web, y otras evidencias	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la violencia de género		
25/11/2025	7 Difundir un folleto informativo sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género	Comisión Igualdad	30 €	31/12/2025	Nº de personas a las que se envía folleto	Fotos, pantallazos, correos dónde evidenciar la comunicación a la plantilla		
31/12/2025	2. Favorecer la contratación del género infrarrepresentado	RRHH	150 €	30/06/2026	Anualmente se elaborará una estadística con el indicador de paridad entre mujeres y hombres	Respecto de las medidas cuantitativas, constatar con la estadística de evolución de la paridad en la plantilla. Incorporaciones y bajas 2025,2026,2027,2028		
08/03/2026	7 Campaña de sensibilización día clave: Día de la Mujer	CFC	150 €	30/06/2026	Correos, web, y otras evidencias	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la igualdad de la mujer		

30/03/2026	3 Formación Dº de las víctimas de violencia género	RRHH	150 €	31/12/2026	Listado de asistencia de los miembros de la comisión de investigación	Informe con el número de formaciones sobre la medida		
30/04/2026	2 Informe anual a la comisión de incorporaciones y bajas	RRHH	75 €	30/06/2026	Anualmente se elaborará una estadística de incorporaciones y bajas	Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas efectivamente incorporadas y bajas de contratos		
30/04/2026	2 Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la distribución de la plantilla por sexo, categorías profesionales y puesto de trabajo	RRHH	75 €	30/06/2026	Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones	Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas contratadas en la empresa		
17/05/2026	7 Campaña de sensibilización día clave: Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia	Comisión Igualdad	150 €	30/06/2026	Correos, web, y otras evidencias	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas		
30/05/2026	2. Revisar el protocolo de acogida del personal de nueva incorporación para favorecer que las personas se integren en la entidad de una mejor manera, dado que se está percibiendo el rechazo a determinados servicios. Fomentar el papel de tutorización siguiendo unos criterios de base en Alojamiento.	CFC	150 €	31/12/2026	Documento elaborado	Divulgación para su aplicación		
30/08/2026	1. Crear un resumen accesible de la clasificación profesional	CFC	150 €	31/12/2026	Imagen	Exponerlo en documentación del portal de personal		
05/10/2026	3 charla al año de formación específicas sobre diversidad sexual y de género	RRHH	300 €	31/12/2026	Nº personas formadas	Estadística de personas formadas		
25/11/2026	7 Campaña de sensibilización día clave: Día de la Violencia de Género	CFC	150 €	31/12/2026	Correos, web, y otras evidencias	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la violencia de género		
25/11/2026	3 Formación en acoso sexual, acoso por razón de sexo o igualdad de género	RRHH	100 €	31/12/2026	Listado de asistencia	Informe con el número de formaciones sobre la medida		
25/11/2026	3 Formación Lenguaje inclusivo	RRHH	100 €	31/12/2026	Listado de asistencia	Informe con el número de formaciones sobre la medida		

08/03/2027	7 Campaña de sensibilización día clave: Día de la Mujer	CFC	150 €	Primeros 2027	Correos, web, y otras evidencias	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la igualdad de la mujer		
30/04/2027	2 Informe anual a la comisión de incorporaciones y bajas	RRHH	75 €	30/06/2026	Anualmente se elaborará una estadística de incorporaciones y bajas	Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas efectivamente incorporadas y bajas de contratos		
30/04/2027	2 Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la distribución de la plantilla por sexo, categorías profesionales y puesto de trabajo	RRHH	75 €	30/06/2026	Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones	Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas contratadas en la empresa		
17/05/2027	7 Campaña de sensibilización día clave: Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia	CFC	150 €	30/06/2025	Correos, web, y otras evidencias	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas		
30/06/2027	3 Formación Lenguaje inclusivo	RRHH	100 €	31/12/2027	Listado de asistencia	Informe con el número de formaciones sobre la medida		
30/09/2027	8 Realizar una encuesta sobre la percepción de la plantilla sobre igualdad (incluida LGTBI+) en el trabajo.	RRHH	300 €	30/12/2027	Resultados	Evaluar el impacto y la efectividad del plan.		
05/10/2027	3 charla al año de formación específicas sobre diversidad sexual y de género	RRHH	300 €	31/12/2027	Nº personas formadas	Estadística de personas formadas		
25/11/2027	3 Formación en acoso sexual, acoso por razón de sexo o igualdad de género	RRHH	100 €	30/12/2027	Listado de asistencia	Informe con el número de formaciones sobre la medida		
25/11/2027	7 Campaña de sensibilización día clave: Día de la Violencia de Género	CFC	150 €	31/12/2027	Correos, web, y otras evidencias	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la violencia de género		
25/11/2027	7. Difundir un folleto informativo sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género	Comisión Igualdad	30 €	31/12/2027	Nº de personas a las que se envía folleto	Fotos, pantallazos, correos dónde evidenciar la comunicación a la plantilla		
31/12/2027	6 Divulgar el protocolo para la prevención y tratamiento de acoso actualizado que incluye a personas LGTBI+	RRHH	150 €	Documento revisado	Correos, web, y otras evidencias	Encuestas sobre la percepción de la plantilla sobre la igualdad que incluya preguntas sobre tratamiento a personas LGTBI+		

31/12/2027	2. Favorecer la contratación del género infrarrepresentado	RRHH	150 €	31/12/2027	Anualmente se elaborará una estadística con el indicador de paridad entre mujeres y hombres	Respecto de las medidas cuantitativas, constatar con la estadística de evolución de la paridad en la plantilla		
08/03/2028	7 Campaña de sensibilización día clave: Día de la Mujer	CFC	150 €	30/06/2028	Correos, web, y otras evidencias	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la igualdad de la mujer		
30/03/2028	3 Formación Dº de las víctimas de violencia género	RRHH	150 €	Fin de año	Listado de asistencia	Informe con el número de formaciones sobre la medida		
30/04/2028	2 Informe anual a la comisión de incorporaciones y bajas	RRHH	75 €	30/06/2028	Anualmente se elaborará una estadística de incorporaciones y bajas	Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas efectivamente incorporadas y bajas de contratos		
30/04/2028	2 Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la distribución de la plantilla por sexo, categorías profesionales y puesto de trabajo	RRHH	75 €	30/06/2028	Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones	Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas contratadas en la empresa		
17/05/2028	7 Campaña de sensibilización día clave: Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia	CFC	150 €	30/06/2028	Correos, web, y otras evidencias	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas		
07/10/2028	3 charla al año de formación específicas sobre diversidad sexual y de género	RRHH	300 €	31/12/2028	Nº personas formadas	Estadística de personas formadas		
25/11/2028	3 Formación Lenguaje inclusivo	RRHH	100 €	31/12/2028	Listado de asistencia	Informe con el número de formaciones sobre la medida		
25/11/2028	7 Campaña de sensibilización día clave: Día de la Violencia de Género	CFC	150 €	31/12/2028	Correos, web, y otras evidencias	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la violencia de género		
15/12/2028	3 Formación en acoso sexual, acoso por razón de sexo o igualdad de género	RRHH	150 €	31/12/2028	Listado de asistencia	Informe con el número de formaciones sobre la medida		
31/12/2028	2. Favorecer la contratación del género infrarrepresentado	RRHH	150 €	Primeros 2029	Anualmente se elaborará una estadística con el indicador de paridad entre mujeres y hombres	Respecto de las medidas cuantitativas, constatar con la estadística de evolución de la paridad en la plantilla		

Toda la vigencia del plan	3 Garantizar la información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa (actualmente se informa en los tabloneros de anuncios, en boletín interno, por correo electrónico publicación en la intranet)	CFC/RRHH	550 €	diciembre de cada año	Evidencias del Plan de Formación	Fotos, pantallazos, correos dónde evidenciar la comunicación de la formación		
Toda la vigencia del plan	3 Formación en planes de igualdad a los miembros de la comisión de Igualdad y a la representación legal de la plantilla	CFC	100 €	diciembre de cada año	Completar que tengan formación en la materia	Análisis de los cursos realizados, número de personas, contenido, duración, horario, desagregado por sexo		
Toda la vigencia del plan	3 Divulgar la formación externa en materia de igualdad	RRHH	150 €	diciembre de cada año	Publicaciones realizadas	Estadística de esas publicaciones		
Toda la vigencia del plan	3 Personas formadas en Igualdad	CFC	150 €	31/12/2026 31/12/2028	Numero de personas formadas	Informe cursos nº personas y genero		
Toda la vigencia del plan	4 Estudio del registro retributivo anual.	MSC	350 €	Junio de cada año	Registro retributivo RD 902/2020.	Seguimiento de los puestos de trabajo en los que la brecha supera el 25%		
Toda la vigencia del plan	5 Divulgación de información de corresponsabilidad y ayudas y medios que favorezcan la conciliación	MSC	150 €	diciembre de cada año	Comunicaciones internas sobre corresponsabilidad	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la difusión del protocolo		
Toda la vigencia del plan	5. Actualizar el cuadro de permisos y difusión entre la plantilla	RRHH	100 €	Cuando se produzca cambios	Correos, web, y otras evidencias	Pantallazo		
Toda la vigencia del plan	5 Informe anual por sexo de personas/ permisos por conciliación y corresponsabilidad	MSC	120 €	diciembre de cada año	Nº de personas que lo disfrutan	Estadística de disfrute de los permisos diferenciando entre hombres y mujeres		
Toda la vigencia del plan	6 Difundir documento informativo sobre la prestación por nacimiento y cuidado del menor, así como la prestación por ejercicio corresponsable de cuidado del lactante	Comisión Igualdad	50 €	diciembre de cada año	Nº de personas a las que se informa	Estadística de disfrute de la prestación		
Toda la vigencia del plan	8. Ampliar el permiso del Art. 52.h) de 20 horas anuales que en ellas se incluya la posibilidad de su uso para pruebas médicas propias con anestesia y que requieran reposo para ese día.	CFC	30 €	2025-2028	Correo informativo de la exposición del resumen en centros en las que se expone, además de la intranet	Fotos, pantallazos, correos dónde evidenciar la comunicación a la plantilla		
Toda la vigencia del plan	5. Ampliar el permiso del Art. 52.h) de 20 horas anuales que incluya el acompañamiento a especialista a de familiares de 1º grado por consanguinidad. Justificando la asistencia del interesado al acompañamiento.	CFC	30 €	2025-2028	Nº de personas a las que se envía folleto	Fotos, pantallazos, correos dónde evidenciar la comunicación a la plantilla		

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.

Cuando se produzcan, entre la programación y la ejecución de las acciones, desviaciones sustanciales que puedan afectar al logro de los objetivos previstos se formulará petición por escrito, a la Comisión de Igualdad para autorizar los cambios propuestos.

La Comisión de Seguimiento preparará un informe anual de consecución de objetivos y de ejecución de medidas del Plan de Igualdad de AMICA, en el primer trimestre de cada año natural.

Con una antelación de 6 meses se iniciará un proceso de evaluación final del Plan de Igualdad, basado en los informes anuales, los resultados obtenidos inspirarán las actuaciones a cumplir en el tercer Plan de Igualdad de AMICA.

Cada año se llevará seguimiento de las situaciones de acoso que pudieran denunciarse.

En caso de discrepancia entre las partes en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, se hará constar las mismas en la reunión de la comisión de seguimiento, constando así en el acta oportuna. Si ello es necesario, las partes podrán acudir a organismo con competencias en mediación en el ámbito laboral.

Torrelavega, a 29 de mayo de 2025