

# III PLAN DE IGUALDAD 2024 - 2027

ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
FÍSICA DE VILLENA Y COMARCA

## AMIF

Personas con discapacidad física  
Villena y Comarca



# ÍNDICE

1.- Introducción	Página: 3
2.- Presentación	Página: 3
3.- Características del Plan	Página: 4
3.1.- Justificación jurídica	Página: 4
3.2.- Naturaleza del Plan	Página: 4
3.3.- Objetivos	Página: 5
3.4.- Estructura: Áreas de intervención.	Página: 5
3.5.- Vigencia	Página: 6
3.6.- Ámbito de aplicación	Página: 6
3.7.- Partes que conciertan el Plan	Página: 6
3.8.- Características de la entidad	Página: 7
3.9.- Organigrama	Página: 8
3.10.- Diagnóstico	Página: 9
4.- Desarrollo del Plan: Áreas de intervención	Página: 16
5.- Cronograma	Página: 31
6.- Gestión del Plan	Página: 31
7.- Seguimiento y evaluación del Plan	Página: 32
7.1.- Comisión paritaria	Página: 32
7.2.- Seguimiento y evaluación	Página: 32
8.- Anexos	Página: 37

## 1.- INTRODUCCIÓN

El II Plan de Igualdad de la Asociación de personas con Discapacidad Física de Villena y Comarca (AMIF) en el año 2023 finalizó el periodo de vigencia. La entidad es consciente que aún queda mucho camino por recorrer en materia de igualdad efectiva, y, como siempre, todo el equipo técnico de la Asociación trabaja para consolidar los objetivos y las medidas que va desarrollando cada Plan de Igualdad. Por este motivo, AMIF se plantea dar continuidad desarrollando el III Plan de Igualdad que abarca la temporalidad 2023-2027.

Durante la vigencia de cada Plan de Igualdad desarrollado, AMIF se ha ido adaptando a cada cambio estructural, ya que, es necesario recalcar que como sociedad y como sistema, nos hemos visto envueltos en una transformación social, familiar, laboral y tecnológica. Este cambio estructural añadido a las exigencias que presenta la Asociación, nos ha obligado a adaptarnos rápidamente a las necesidades que presenta el ámbito de la discapacidad y las subvenciones destinadas al asociacionismo. Este hecho ha podido entorpecer la aplicación de cada medida establecida en el II Plan de Igualdad.

Tras la evaluación del primer Plan de Igualdad, AMIF ha trabajado en la actualización del diagnóstico de Igualdad de la entidad, basado en una evaluación a nivel cualitativo y cuantitativo. Teniendo en cuenta los recursos de los que dispone la Asociación y con los cambios en la plantilla de personal establecidos hasta la fecha actual, AMIF tiene como finalidad consolidar las medidas hasta ahora ya planteadas y desarrollar, teniendo en cuenta los cambios estructurales y funcionales, las nuevas estrategias que faciliten y favorezcan la igualdad de oportunidades de cada trabajador/a que forma parte de la entidad.

AMIF se compromete a desarrollar un Plan de Igualdad que recoja las medidas, herramientas y procesos que permitan, tras la elaboración del diagnóstico, alcanzar y mantener la igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres, eliminando cualquier situación de discriminación o desigualdad.

## 2.- Presentación

La Asociación de AMIF es una Entidad sin Ánimo de Lucro, fundada en el año 1999 cuya finalidad es la mejora de la calidad de vida de las personas

con discapacidad física de Villena y Comarca como de sus familias, facilitando el acceso a los recursos y servicios de la comunidad.

### **3.- Características del Plan**

#### **3.1.- Justificación jurídica**

Para la elaboración del III Plan de Igualdad, Amif ha tenido en cuenta las siguientes referencias normativas:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación, donde se modifican áreas establecidas en la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Decreto 133/2007, de 27 de julio, de la Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana.
- Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

#### **3.2.- Naturaleza del Plan**

El III Plan de Igualdad de mujeres y hombres de AMIF es un documento estratégico de la Entidad, que se plantea como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (LOIE, Art. 46.1, Decreto 133/2007, Art. 3).

En el Plan se establecen los objetivos que AMIF pretende alcanzar, las estrategias y actuaciones para alcanzarlos y el sistema de seguimiento y evaluación de las actuaciones y de los cambios experimentados.

El Plan plantea objetivos y actuaciones en dos niveles: el primero - en la medida en que diseña y establece los mecanismos para la promoción de la

igualdad y la prevención de cualquier forma de discriminación – y el segundo – en tanto se orienta a coordinar coherentemente la política de igualdad de la Entidad con el resto de sus políticas estratégicas y generales. Se trata de un Plan marco cuya vigencia se establece por un periodo de cuatro años (2024-2027).

Como en el I y II Plan, aspira a plasmar la cultura de la igualdad de la entidad, de modo que el Plan pueda ampliarse y completarse a través de futuros planes de igualdad.

Los principios por los que se rigen el Plan de Igualdad son los siguientes:

- **Participativo.**

Desde la fase de realización del diagnóstico hasta la fase de diseño del Plan, se ha utilizado una metodología activo-participativa, en la que se ha implicado directamente a todo el equipo directivo y equipo técnico de AMIF.

- **Didáctico.**

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

- **Visibilizador.**

De aquellas prácticas ya implantadas, y las futuras, que se asientan de forma explícita en su cultura de igualdad.

De la organización comprometida con la igualdad de mujeres y hombres de su plantilla, de su entorno, de su sector y de la sociedad, como entidad socialmente responsable.

- **Flexible y adaptable.**

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

### 3.3.- Objetivos

El **objetivo general** de la implantación de este tercer Plan es seguir manteniendo nuestro compromiso por la igualdad de género.

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

### 3.4.- Estructura: Áreas de intervención.

Las áreas de intervención en las que se estructura el III Plan de Amif son las siguientes **12 áreas**:

- 1.- Proceso de selección y contratación de la plantilla
- 2.- Clasificación profesional
- 3.- Formación
- 4.- Promoción profesional
- 5.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- 6.- Condiciones de trabajo
- 7.- Infrarrepresentación femenina
- 8.- Retribuciones
- 9.- Prevención de acoso sexual o por razón de sexo
- 10.- Prevención de riesgos laborales – salud laboral.
- 11.- Comunicación asertiva y no sexista
- 12.- Apoyo a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

A través de las acciones desarrolladas dentro de cada una de las áreas expuestas anteriormente, se consiguen los objetivos específicos que salen de los objetivos generales. Todo ello queda reflejado y explicado más adelante.

### **3.5.- Vigencia**

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas se fija un plazo de vigencia de **4 años** para el periodo **2024 – 2027**. El inicio es 01/01/2024 y tiene como fecha de fin será el 31/12/2027.

### **3.6.- Ámbito de aplicación**

La Asociación de personas con discapacidad física de Villena y comarca – AMF, dispone únicamente un centro de trabajo ubicado en la dirección **C/ Jose María Pemán, 38 Bajo. 03400 Villena – Alicante.**

### **3.7.- Partes que conciertan el Plan**

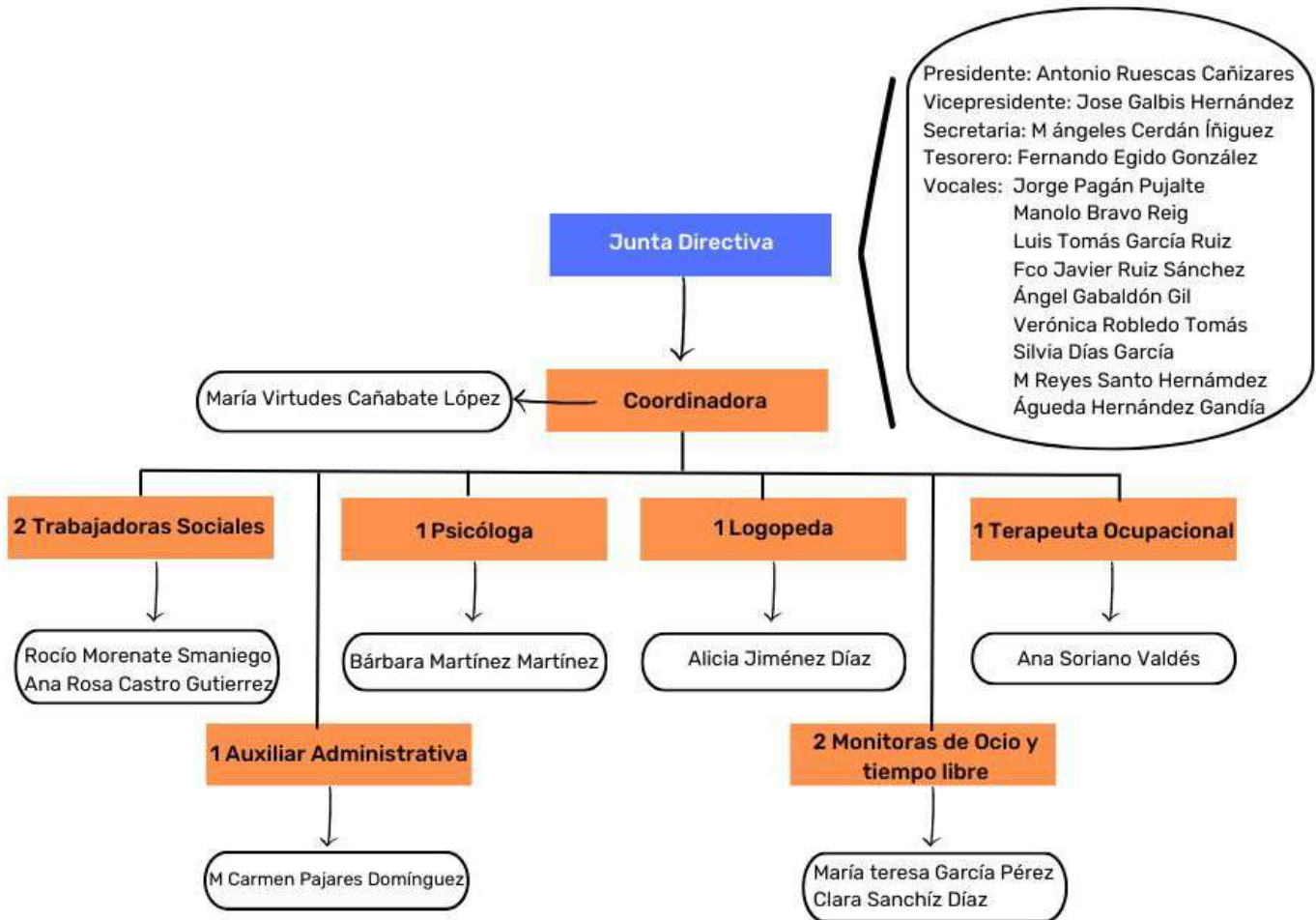
El día 9 de marzo de 2023, se constituye la Comisión Negociadora, siendo la siguiente composición:

- En representación de la entidad de AMIF:
  - o Antonio Ruescas Cañizares, presidente de AMIF.
  - o María Virtudes Cañabate López, coordinadora de AMIF
  
- En representación de las personas trabajadoras:
  - o Silvia Catalán Romero, Negociadora de CCOO
  - o Arantxa Luque peinado, Asesora de CCOO

### 3.8.- Características de la entidad

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DE VILLENA Y COMARCA					
NIF	G 53354254					
Domicilio social	CALLE JOSE MARÍA PEMÁN, 3, BAJO					
Forma jurídica	ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO					
Año de constitución	1999					
Responsable de la Entidad						
Nombre	ANTONIO RUESCAS CAÑIZARES					
Cargo	PRESIDENTE					
Telf.	965340234					
e-mail	info@amifvillena.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	MARÍA VIRTUDES CAÑABATE LÓPEZ					
Cargo	COORDINADORA					
Telf.	625381155					
e-mail	coordinación@amifvillena.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Asociación socio sanitaria					
CNAE	9499					
Descripción de la actividad	INTERVENCIÓN CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	COMARCA DEL ALTO VINALOPÓ					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	10	Hombres	0	Total	10
Centros de trabajo	1					
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal						
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos						
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres		Hombres		Total	

### 3.9.- Organigrama



### 3.10.- Diagnóstico:

Para la fase de diagnóstico y recogida de información de este plan se toma como referencia el 01/06/2023, a partir de esta fecha no se ha tenido en cuenta los posibles cambios a los que se ha visto sometida la plantilla de AMIF Villena.

El presente plan busca a través de un análisis cuantitativo y cualitativo conocer las necesidades y la posibilidad de mejorar la situación de las personas trabajadoras de la entidad siendo el objetivo principal conocer la situación actual de AMIF en materia de Igualdad de oportunidades.

#### Estructura de la plantilla

Actualmente la plantilla de AMIF está compuesta por un total de 10 personas, compuesta en su totalidad por mujeres.

AMIF siempre ha estado feminizada, siendo una característica común en las asociaciones del tercer sector debido a que los perfiles profesionales demandados son cubiertos académicamente en su mayoría por mujeres, lo que se denomina, trabajos feminizados.

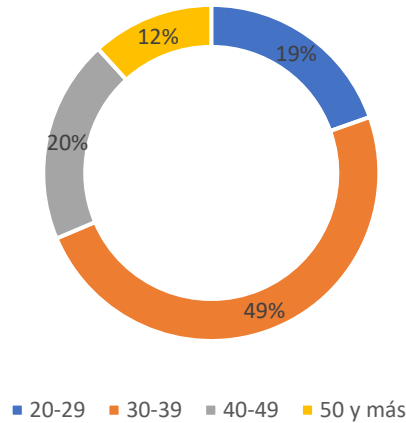
Tabla 1. Listado de puestos.

<b>Total Plantilla Mujeres</b>	10
<b>Total Plantilla Hombres</b>	0

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Coordinadora	1		Feminizada
TRABAJADORA SOCIAL	1		Feminizada
TRABAJADORA SOCIAL	1		Feminizada
LOGOPEDA	1		Feminizada
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1		Feminizada
PSICÓLOGA	1		Feminizada
MONITORA DE OCIO Y TIEMPO	1		Feminizada
MONITORA DE OCIO Y TIEMPO	1		Feminizada
MONITORA DE OCIO Y TIEMPO	1		Feminizada
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	1		Feminizada

En cuanto a la edad de las personas que conforman la plantilla encontramos que la mayor parte de la plantilla se encuentra entre los 30 – 39 años, seguido de las trabajadoras entre los 40 – 49 años y 20 – 29 años.

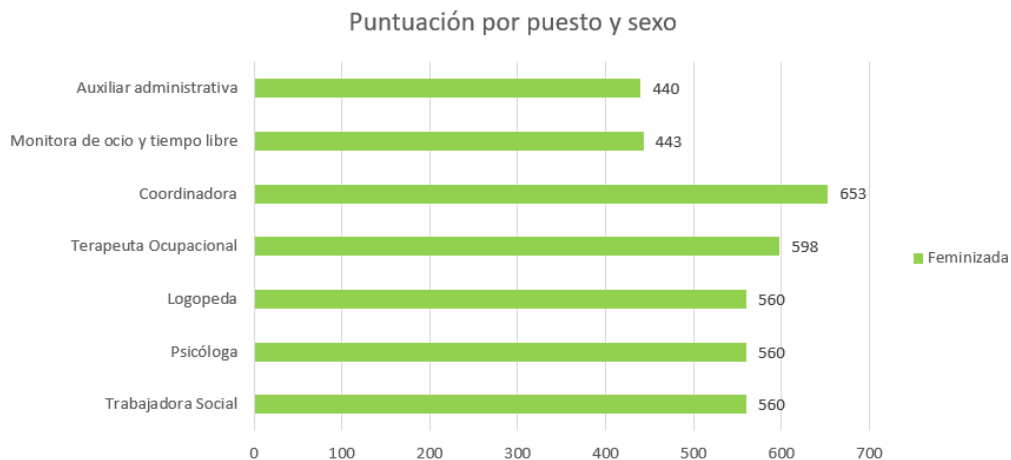
Tabla 2. Distribución de la plantilla según edad.



Amif cuenta con una amplia diversidad generacional favoreciendo tanto a las trabajadoras de menor edad la oportunidad de crecer y prosperar dentro de la asociación como el compromiso con aquellas edades en las que puede haber mayor dificultad de inserción laboral.

Según resultados obtenidos en la auditoría retributiva, destacamos en el siguiente gráfico la puntuación, disgregada por puesto y sexo:

Tabla 2. Puntuación por puesto y sexo.



La conclusión obtenida es que la entidad está compuesta en su totalidad por mujeres, esto es debido a la feminización de carreras profesionales del ámbito

de lo social en las cuáles históricamente han predominado la matriculación de mujeres en ellas. Por tanto, a la hora de la selección de personal, existe un mayor número de mujeres que postulan a la oferta de empleo.

En cuanto a la diferencia de puntuación, se puede observar que, entre los diferentes puestos de la misma agrupación, la diferencia es muy pequeña y no equivaldría a una diferencia salarial.

### **Procesos de selección y contratación.**

El acceso al empleo dentro de la Asociación está facilitado a cualquier persona que cumpla con los requisitos de formación y experiencia profesional que se precise para la vacante. Las ofertas que se publican desde la entidad se redactan acorde a la Guía de Lenguaje No Sexista.

La publicación de los puestos vacantes se hace a través de las diferentes redes sociales con las que cuenta Amif.

El proceso de selección se realiza de forma igualitaria tanto para candidaturas femeninas como masculinas, utilizando las mismas pruebas selectivas puesto que lo que se valora en la selección son los conocimientos, capacidades y cualidades adecuadas al puesto ofertado de las personas candidatas.

La comisión de selección está compuesta equitativamente por hombres y mujeres, pertenecientes al equipo técnico y al equipo directivo.

### **Contratos.**

Existe un problema muy común en el tercer sector y es la temporalidad de los puestos provocada principalmente por la falta de financiación, la incertidumbre sobre la concesión de subvenciones públicas, renovación de convenios anuales... etc

Aun así, en la actualidad la totalidad de los contratos son de tipo indefinido, ofreciendo así una seguridad y estabilidad económica en la plantilla de la entidad.

### **Clasificación Profesional.**

Se observa que, sobre el total de personal de la entidad, 6 personas tienen estudios universitarios. De los 2 restantes, 1 de ellas tiene estudios secundarios de Formación Profesional y 1 estudios primarios.

### **Formación.**

La formación es parte importante de Amif ya que es necesario que la plantilla cuente con las herramientas necesarias para desarrollar su labor de la manera más profesional y actualizada posible.

El contenido de la formación es el mismo tanto para mujeres como para hombres, ofreciendo así las mismas oportunidades. Además, se prima la realización de las mismas dentro del horario laboral con el fin de facilitar la conciliación de la plantilla.

Se continúa un año más, con la realización de una encuesta sobre preferencias formativas con el objetivo de conocer las necesidades sobre formación de la plantilla. Tras conocer los resultados de las encuestas se procede a hacer llegar la información a la plantilla a través de correo electrónico, así como en las reuniones del equipo técnico. Se observa la necesidad de crear un plan de formación anual de la plantilla, diseñado desde la perspectiva de género con el fin de facilitar la organización de la plantilla.

Se adjunta como anexo plan de formación del último año y Plan de formación general.

### **Promoción Profesional.**

En Amif nunca ha existido la posibilidad de acceso a puestos de responsabilidad ya que la entidad se estructuraba de manera horizontal dentro de la plantilla.

Sin embargo, debido al crecimiento de la entidad y la incorporación de nuevos perfiles profesionales se ha requerido la creación del puesto de coordinación con el fin de generar una herramienta de organización dentro de la plantilla

para el buen funcionamiento de la misma, así como de facilitar la comunicación con el equipo directivo.

Esta oferta ha sido cubierta por una mujer, en base a la antigüedad, conocimientos y cualidades para desempeñar la función de coordinadora.

La forma en la que se comunica el puesto vacante para la promoción interna es a través del correo electrónico de la entidad, así toda la plantilla tiene acceso a la información.

### Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

En Amif se van implementando medidas a favor de la conciliación de su plantilla con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la entidad.

No obstante, la entidad está abierta a las propuestas que la plantilla pueda realizar para ajustarse a las necesidades de ésta.

### Condiciones de trabajo.

Amif pone el foco en que las condiciones de trabajo sean óptimas y de calidad ofreciendo las medidas necesarias para ello.

Tabla 3. Valoración de puestos de trabajo.

Título de puesto	Área	Centro de trabajo	Responsable	Posición continuada y posturas forzadas	Movimientos repetitivos	Esfuerzo visual	Esfuerzo auditivo	Otros tipos de esfuerzo físico	Esfuerzo mental	Esfuerzo emocional
Coordinadora	Trabajo Social	AMIF Villena	María Virtudes Cañabate López	No relevante	No relevante	Débil	No relevante	No relevante	Moderado	Fuerte
Trabajadora Social	Trabajo Social	AMIF Villena	Rocío Morenate Samaniego	No relevante	No relevante	Débil	No relevante	No relevante	Moderado	Fuerte
Trabajadora Social	Trabajo Social	AMIF Villena	Yolanda García Díaz	No relevante	No relevante	Débil	No relevante	No relevante	Moderado	Fuerte
Logopeda	Logopeda	AMIF Villena	Alicia Jiménez Díaz	No relevante	No relevante	Débil	No relevante	No relevante	Moderado	Fuerte
Terapeuta Ocupacional	Terapia Ocupacional	AMIF Villena	Ana Soriano Valdés	No relevante	No relevante	Débil	No relevante	No relevante	Moderado	Fuerte
Psicóloga	Psicología	AMIF Villena	Bárbara Martínez Martínez	No relevante	No relevante	Débil	No relevante	No relevante	Moderado	Fuerte
Monitora de Ocio y Tiempo	Talleres	AMIF Villena	Clara Sanchíz Díaz	No relevante	No relevante	Débil	No relevante	No relevante	Moderado	Moderado
Monitora de Ocio y Tiempo	Talleres	AMIF Villena	Ana García Gómez	No relevante	No relevante	Débil	No relevante	No relevante	Moderado	Moderado
Monitora de Ocio y Tiempo	Talleres	AMIF Villena	María Teresa García Pérez	No relevante	No relevante	Débil	No relevante	No relevante	Moderado	Moderado
Auxiliar administrativa	Administrativa	AMIF Villena	M Carmen Pajares Domínguez	No relevante	No relevante	Débil	No relevante	No relevante	Moderado	Débil

Tras la valoración de los puestos de trabajo, se observa que no existe un alto riesgo en ninguno de los puestos de trabajo de la entidad. Lo que sí se puede destacar es el esfuerzo mental y emocional, los cuáles son elevados y relevantes para casi toda la plantilla. Esto es debido a que se trabaja directamente con personas atendiendo tanto a sus problemáticas y circunstancias como a las de su entorno social y familiar.

Se considera necesario, poner de manifiesto las diferencias físicas entre hombres y mujeres sin que esto afecte a la igualdad de oportunidades y de trato cubriendo las necesidades tanto de hombres como de mujeres trabajadoras.

**Infrarrepresentación femenina.**

En Amif no existe infrarrepresentación femenina en la plantilla ya que la totalidad de la misma son mujeres.

Se observa que no existe en la entidad un documento donde esté reflejado el nivel de estudios ni formación de la plantilla desagregado por sexo, edad y puesto de trabajo.

Tabla 4. Comparativa composición Equipo Directivo año 2023 y 2024.

	2023			2024		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
<b>PRESIDENCIA</b>		1	1		1	1
<b>VICEPRESIDENCIA</b>		1	1		1	1
<b>SECRETARIA</b>	1		1	1		1
<b>TESORERIA</b>		1	1		1	1
<b>VOCALES</b>	1	5	6	4	5	9

Donde sí existe infrarrepresentación femenina y la asociación es consciente de ello, es en el equipo directivo, actualmente está compuesto por 13 personas, de las cuales 5 son mujeres y 8 hombres. Existe tan solo un 38.5% de representación femenina en el equipo directivo. Aun así, en comparación con los años anteriores ha aumentado la presencia de mujeres en el equipo.

**Retribuciones y Registro retributivo.**

Los salarios de las profesionales están regulados por el Convenio colectivo vigente y ajustado a la jornada laboral que cada trabajadora realiza.

La plantilla de Amif, está compuesta en su totalidad por mujeres por lo que las diferencias salariales que se dan dentro de la entidad tienen relación exclusivamente con el grupo profesional al que pertenecen y a las horas contratadas.

Tabla 5. Registro retributivo.

PROFESIONAL	PERFIL PROFESIONAL	MEDIA	MEDIANA
María Virtudes Cañabate López	Coordinadora	2.94606 €	2.979,09 €
Rocío Morenate Samaniego	Trabajadora Social	2.732,09 €	2.732,09 €
Yolanda García Díaz	Trabajadora Social	1.040,64 €	1.092,86 €
Alicia Jiménez Díaz	Logopeda	1.457,01 €	1.457,01 €
Ana Soriano Valdés	Terapeuta Ocupacional	911,30 €	945,05 €
Bárbara Martínez Martínez	Psicóloga	3.456,32 €	3.456,32 €
M Carmen Pajares Domínguez	Administrativa	1.917,93 €	1.917,93 €
María Teresa García Pérez	Monitora	279,04 €	281,86 €
Clara Sanchiz Díaz	Monitora	386,09 €	281,86 €
Ana García Gómez	Monitora	281,86 €	281,86 €

Tabla 6. Tabla para las asociaciones, instituciones y entidades sin ánimo de lucro que no posean ningún tipo de centro. A partir del 1 de enero de 2023

Grupo I. Personal de Atención Directa	S. Base	Trienio
<b>I.I PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSGRADO</b>		
I.1.1. Psicólogo/a	2.223,31	54,27
I.1.2. Pedagogo/a	2.223,31	54,27
I.1.3. Psicopedagogo/a	2.223,31	54,27
I.1.4. Médico/a	2.223,31	54,27
<b>I.2. PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO</b>		
I.2.1. Logopeda	1.773,42	39,08
I.2.2. Maestro/a de Audición y Lenguaje	1.773,42	39,08
I.2.3. Trabajador/a Social	1.773,42	39,08
I.2.4. Diplomado/a Universitario/a de Enfermería	1.773,42	39,08
I.2.5. Educador/a Social	1.773,42	39,08
I.2.6. Técnico/a Integración Laboral	1.773,42	39,08
I.2.7. Terapeuta Ocupacional	1.773,42	39,08
I.2.8. Fisioterapeuta	1.773,42	39,08
I.2.9. Terapeuta de Ayuda a Domicilio	1.773,42	39,08

I.2.10. Técnico de Atención Temprana	1.773,42	39,08
I.2.11. Responsable de Actividades de Ocio y Vida Social	1.773,42	39,08
I.2.12. Profesor/a Titular	1.551,89	39,08
<b>I.3. PERSONAL CUALIFICADO</b>		
I.3.1. Monitor/a Ocup	1.476,40	34,75
I.3.2. Mtro/a de Taller	1.476,40	38,29
I.3.3. Educador/a, Monitor/a de Residencias, Centros de Día, Viviendas Tuteladas y Centros de Atención a Enf. Mentales	1.462,15	34,12
I.3.4. Técnico/a en Integración Social	1.462,15	34,12
I.3.5. Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre	1.372,54	34,75
I.3.6. Cuidador/a, Auxiliar Ocupacional	1.215,11	29,25
I.3.7. Intérprete de Signos	1.476,68	34,75
<b>GRUPO II. Personal de Administración y Servicios</b>		
<b>II.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN</b>		
II.1.1. Jefe/a de Administración	1.696,16	43,42
II.1.2. Oficial Administr. De 1ª	1.244,95	31,75
II.1.3. Oficial Administr. De 2ª	1.220,73	28,55
II.1.4. Auxiliar Administr.	1.184,44	25,41
<b>II.2. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES</b>		
II.2.1. Oficial 1ª de Servicios Generales	1.197,16	43,42
II.2.2. Gobernante/a	1.220,56	34,81
II.2.3. Cocinero/a Gobernante/a	1.220,56	34,81
II.2.4 Oficial 2ª de Servicios Generales	1.192,14	28,55
II.2.5. Conductor/a de Primera	1.237,50	34,81
II.2.6. Conductor/a	1.160,11	28,55
II.2.7. Guarda	1.100,00	26,36
II.2.8. Ordenanza	1.100,00	25,15
II.2.9. Auxiliar Servicios Generales y Domésticos	1.100,00	24,20
II.2.10. Auxiliar de Comedor	1.100,00	24,20
II.2.11. Auxiliar de Transporte	1.100,00	24,20

<b>Complementos salariales</b>	
Director/a	321,79
Coordinador/a	117,06

### **Prevención del acoso sexual o por razón de sexo.**

Amif cuenta con un protocolo de Prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo para su prevención, detección y forma de actuación ante este tipo de situaciones.

El protocolo se encuentra publicado en la página web, en formato digital en nuestro servidor al alcance toda la plantilla, así como en formato papel.

### **Prevención de riesgos laborales, salud laboral.**

Desde la entidad, se apuesta por la prevención y formación en riesgos laborales. Se observa que no se ha contado con la participación u opinión de la plantilla para detectar posibles riesgos laborales que desde la entidad no se han detectado.

Esta visión es muy importante para Amif ya que es la plantilla la que se expone a posibles riesgos por lo que se considera importante abordarlo desde su perspectiva.

### **Comunicación asertiva y no sexista.**

Amif cuenta con una guía de lenguaje no sexista e inclusivo con el fin de que sea accesible para toda la plantilla y de fácil consulta fomentando el uso de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones que la entidad realiza.

### **Apoyo a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.**

Amif cuenta con herramientas y medidas para detectar posibles casos de violencia de género. La entidad está muy comprometida con dar apoyo y soporte a mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

Se observa que no se ha realizado en la entidad, formación específica en sensibilización sobre violencia de género.

Para Amif es muy importante la formación y sensibilización por lo que se debe hacer hincapié.

## 4.- DESARROLLO DEL PLAN: ÁREAS DE INTERVENCIÓN

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR		
ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA	
1. Proceso de selección y contratación de la plantilla	A pesar de que en la entidad no existe ningún tipo de discriminación en la contratación, no existe, hasta la fecha, un método para asegurar dicho criterio.	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
Evitar en los currículos de nuevas contrataciones, datos personales que puedan identificar el sexo de la persona candidata.		
<b>MEDIDA 1.1</b>		
Utilizar currículos ciegos en los procesos de selección de nuevas contrataciones.		
<b>ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA</b>		
Integrar en la publicación de un nuevo proceso de selección cuando lo haya, que los currículos enviados no incluyan información en la que se pueda identificar el sexo, edad o nacionalidad de la persona candidata.		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
Plantilla de la entidad.		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
Junta directiva.	Fotocopias	300,00 €
Responsable de Coordinación	Informática	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Durante toda la vigencia del plan.		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de currículos ciegos recibidos.</li> <li>- Sexo de la persona contratada.</li> </ul>		

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES

<b>DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR</b>		
<b>ÁREA</b>	<b>RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA</b>	
2. Clasificación profesional	Desconocemos si existe en la entidad, algún documento que haga referencia a la clasificación profesional que no haya sido modificado para eliminar cualquier criterio discriminatorio.	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
Garantizar la ausencia de criterios discriminatorios por razón de sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual en los procesos de clasificación profesional.		
<b>MEDIDA 2.1</b>		
Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional.		
<b>ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA</b>		
Revisar y verificar que en los procesos de clasificación profesional no exista criterio alguno por razón de sexo, edad, nacionalidad u orientación sexual.		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
Plantilla de la Entidad.		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
Junta directiva.	Oficina	350,00 €
Responsable de Coordinación	Informática	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
1º semestre de 2024		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de documentos revisados.</li> <li>- Nº de documentos modificados.</li> </ul>		

**CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES**

<b>DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR</b>		
<b>ÁREA</b>	<b>RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA</b>	
3. Formación	No existe en la entidad hasta la fecha, un plan formativo anual.	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
Elaborar, un plan de formación anual de la plantilla, diseñado desde la perspectiva de género.		
<b>MEDIDA 3.1</b>		
Asegurar la accesibilidad a toda la plantilla de la oferta formativa con tiempo para la organización y planificación de la misma.		
<b>ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA</b>		
Crear un documento informativo con la oferta formativa y difundirla por la plantilla de la entidad.		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
Plantilla de la entidad.		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
Junta directiva.	Oficina	700,00 €
Responsable de Coordinación	Fotocopia	
	Informática	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Durante toda la vigencia del plan.		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
- Nº de personas que se inscriben a la oferta formativa.		

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES

<b>DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR</b>		
<b>ÁREA</b>	<b>RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA</b>	
3. Formación	La plantilla necesita formación de manera continuada en materia de igualdad de oportunidades.	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
Favorecer y promover la formación en igualdad de género de toda la plantilla, así como la junta directiva de Amif y a todas las personas que componen la asociación.		
<b>MEDIDA 3.2</b>		
Realización de cursos presenciales u online sobre igualdad de género.		
<b>ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA</b>		
Formación en horario laboral y en modalidad online siempre que sea posible para así facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
Plantilla de la entidad. Junta Directiva. Personas voluntarias y asociadas de la entidad.		
<b>RECURSOS</b>		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Junta directiva	Oficina	500,00 €
Personal de la plantilla	Fotocopias	
Personas asociadas y voluntarias	Informática	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Durante toda la vigencia del plan.		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas inscritas en alguna formación desagregada por sexo.</li> <li>- Modalidad de formación recibida, presencial u online.</li> </ul>		

**CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES**

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR			
ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA		
3. Formación	Esta acción se planteó en el II Plan de Igualdad, pero no se pudo realizar debido, por una parte, a la pandemia provocada por el Covid y por la no coordinación entre las partes. Se considera importante poder continuar con esta medida.		
CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
	Sensibilizar a las personas que forman el Equipo Directivo y el equipo técnico de Amif en la necesidad de contar con Planes de Igualdad, Protocolos de actuación, prevención de la violencia de género... etc dentro de la asociación.		
	<b>MEDIDA 3.3</b>		
	Charla informativa a la Junta directiva y al equipo técnico sobre la importancia de implantar, mantener activo y llevar a cabo las acciones de un plan de igualdad.		
	<b>ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA</b>		
	Contactar con la Técnico de igualdad para conocer su disponibilidad y posterior organización e la actividad. Planificar la sesión y coordinar los recursos disponibles para su desarrollo. Reunir a las personas implicadas para la realización de la charla.		
	<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
	Plantilla de la entidad. Junta Directiva.		
	<b>RECURSOS</b>		
	<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
	Junta directiva	Sala polivalente	236,00 €
	Personal de la plantilla	Proyector	
Agente de Igualdad de Villena	Fotocopias		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>			
Primer semestre 2024			
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas que asisten a la charla desagrada por sexo.</li> <li>- Nº de sesiones.</li> <li>- Grado de satisfacción a través de encuesta</li> </ul>			

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR			
ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA		
4. Promoción profesional	Los puestos vacantes sí se han comunicado siempre de manera interna en la entidad, pero no existía un protocolo en cuanto a la publicación de los mismos.		
CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	OBJETIVO GENERAL		
	los puestos vacantes derivadas de las promociones, nuevas contrataciones, extinciones voluntarias, dimisiones, jubilaciones y extinción de mutuo acuerdo, independientemente del puesto o el grupo profesional garantizando que la información sea accesible a todo el personal.		
	MEDIDA 4.1		
	Publicar por los medios de comunicación de la organización los puestos vacantes de la entidad.		
	ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA		
	Cuando exista un puesto vacante, se enviará por el correo electrónico corporativo. Será publicado en el tablón de anuncios de la entidad.		
	PERSONAS DESTINATARIAS		
	Toda la plantilla.		
	RECURSOS		
	HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Junta directiva.	Oficina	150,00 €	
Responsable de coordinación.	Fotocopias		
	Informática		
TEMPORALIZACIÓN			
Durante toda la vigencia del plan.			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de puestos vacantes publicados.</li> <li>- N° de comunicaciones realizadas.</li> </ul>			

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR		
ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA	
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	No estaban contemplados, hasta la fecha los días señalados como festivos para toda la plantilla de Amif.	
OBJETIVO GENERAL		
Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la entidad.		
MEDIDA 5.1		
Otorgar los días 24 y 31 de diciembre, así como el 5 enero como festivos a toda la plantilla.		
ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA		
Propuesta de la medida en la reunión del equipo de los viernes que se realizan cada 15 días. Reunión con la Junta Directiva para trasladarles los acuerdos.		
PERSONAS DESTINATARIAS		
Toda la plantilla de la entidad.		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Junta directiva.	Oficina	150,00 €
Responsable de coordinación	Fotocopias	
	Informática	
TEMPORALIZACIÓN		
Durante toda la vigencia del plan.		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
- Grado de satisfacción mediante encuesta		

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES

<b>DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR</b>		
<b>ÁREA</b>	<b>RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA</b>	
6. Condiciones de trabajo	Se considera una medida necesaria para mejorar las condiciones de trabajo en los meses más calurosos.	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
Implementar la jornada intensiva en verano.		
<b>MEDIDA 6.1</b>		
Establecer la jornada intensiva en los meses de julio y agosto.		
<b>ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA</b>		
Se informará en la reunión de equipo quedando reflejado en el acta.		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
Toda la plantilla de la entidad.		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
Junta directiva.	Oficina	100,00 €
Responsable de coordinación	Fotocopias	
	Informática	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Durante toda la vigencia del plan.		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acta de reunión de equipo.</li> <li>- Grado de satisfacción de la plantilla.</li> </ul>		

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES

<b>DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR</b>		
<b>ÁREA</b>	<b>RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA</b>	
6. Condiciones de trabajo	No existía, hasta la fecha, un botiquín específico y adecuado a las necesidades de las mujeres trabajadoras.	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
Poner de manifiesto las diferencias físicas entre hombres y mujeres sin que esto afecte a la igualdad de oportunidades y de trato.		
<b>MEDIDA 6.2</b>		
Crear un botiquín con productos de higiene íntima para las mujeres trabajadoras de la entidad.		
<b>ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA</b>		
Adecuar una zona específica en el baño del personal dónde ubicar el botiquín de productos de higiene íntima.		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
Toda la plantilla.		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
Junta directiva.	Oficina	150,00 €
Responsable de coordinación	Imprenta	
	Informática	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Primer semestre 2024		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de satisfacción de la plantilla.</li> <li>- Acta de reunión de equipo</li> </ul>		

**CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES**

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR		
ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA	
7. Infrarrepresentación femenina.	No existe en la entidad un documento donde esté reflejado el nivel de estudios ni formación de la plantilla desagregado por sexo, edad y puesto de trabajo.	
OBJETIVO GENERAL		
Crear un registro accesible y público para toda la plantilla en que aparezca la formación y nivel de estudios de las personas trabajadoras desagregado por sexo, edad y puesto de trabajo.		
MEDIDA 7.1		
Redactar y publicar el registro de manera interna con el fin de ponerlo a disposición de todas las personas trabajadoras para su conocimiento.		
ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA		
Realizar el documento. Comunicarlo en la reunión con la Junta directiva. Comunicarlo en la reunión con el equipo técnico.		
PERSONAS DESTINATARIAS		
Toda la plantilla de la entidad		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Junta directiva.	Oficina	600,00 €
Responsable de coordinación	Informática	
TEMPORALIZACIÓN		
Primer semestre 2025		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento actualizado del registro personal desagregado por sexo.</li> <li>- Acta de reunión con junta directiva.</li> <li>- Acta de reunión con equipo técnico.</li> </ul>		

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR		
ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA	
8. Retribuciones.	Se cree conveniente tener un mantenimiento de esta medida con el objetivo de que no exista discriminación en cuanto a la retribución salarial.	
OBJETIVO GENERAL		
Mantener las medidas necesarias para asegurar la misma retribución en trabajos de igual valor, en los distintos grupos profesionales.		
MEDIDA 8.1		
Analizar las retribuciones salariales actuales junto con las posibles modificaciones.		
ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA		
Revisión de documentación sobre retribuciones. Coordinación con la asesoría para las posibles modificaciones de nóminas. Reunión informativa de la Junta directiva con la plantilla.		
PERSONAS DESTINATARIAS		
Toda la plantilla de la entidad.		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Junta directiva.	Oficina	350,00 €
Asesoría	Informática	
Trabajadora Social		
TEMPORALIZACIÓN		
Primer semestre 2026		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de modificaciones realizadas en el sistema retributivo.</li> <li>- N° de reuniones realizadas.</li> <li>- N° de personas que participan en la reunión desagregada por sexo</li> </ul>		

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR		
ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA	
9. Prevención de acoso sexual o por razón de sexo	Desde la realización del protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo no se ha revisado.	
OBJETIVO GENERAL		
Tener lo más actualizado posible el protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, siendo accesible y público.		
MEDIDA 9.1		
Actualizar el protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que sea público y accesible a toda la plantilla.		
ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA		
Revisar posibles modificaciones del protocolo en cuanto a lenguaje no sexista, inclusivo... etc. Comunicarlo a la Junta Directiva a través de reunión. Comunicarlo a la plantilla a través de la reunión de equipo. Publicar protocolo en la página web de Amif.		
PERSONAS DESTINATARIAS		
Junta Directiva. Personal de la entidad		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Trabajadora Social.	Oficina	350,00 €
	Fotocopias	
	Informática	
TEMPORALIZACIÓN		
Durante toda la vigencia del plan.		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de modificaciones realizadas al protocolo.</li> <li>- Nº de reuniones con la Junta directiva</li> <li>- Nº de personas de la junta directiva que participan en la reunión.</li> <li>- Nº de reuniones con el equipo técnico.</li> <li>- Nº de personas de la plantilla que participan en la reunión.</li> <li>- Nº de visitas a la página web de Amif.</li> </ul>		

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR		
ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA	
10.Prevencción de riesgos laborales – salud laboral	No existe, hasta la fecha en la entidad un informe de riesgos laborales elaborado por la propia plantilla de Amif.	
OBJETIVO GENERAL		
Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevencción de Riesgos Laborales respetando las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres		
MEDIDA 10.1		
Realizar una encuesta sobre clima laboral donde se valoren riesgos laborales no previstos según la plantilla de Amif.		
ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA		
Redactar plantilla para la encuesta. Difundirla entre la plantilla de Amif. Realizar un informe de los resultados obtenidos.		
PERSONAS DESTINATARIAS		
Plantilla de la entidad.		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Junta directiva.	Oficina	650,00 €
Responsable de coordinación	Fotocopias	
	Informática	
TEMPORALIZACIÓN		
Primer semestre 2025		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de encuestas recibidas.</li> <li>- Informe de resultados.</li> </ul>		

**CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES**

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR		
ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA	
11. Comunicación asertiva y no sexista.	Revisar la información que se publica en las redes sociales y página web de Amif con el fin de cumplir con el compromiso del uso de un lenguaje no sexista.	
OBJETIVO GENERAL		
Adoptar un lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones en la página web y en redes sociales que realice Amif.		
MEDIDA 11.1		
Hacer revisión de todas las comunicaciones difundidas en redes sociales y páginas web.		
ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA		
Revisar las publicaciones que se realicen tanto en web como en Facebook e Instagram desde un lenguaje inclusivo adoptando la perspectiva de género.		
PERSONAS DESTINATARIAS		
Personal que se encargue de la comunicación y RR. SS en la entidad		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Junta directiva.	Oficina	350,00 €
Responsable de Comunicación y RR. SS	Guía lenguaje inclusivo	
	Informática	
TEMPORALIZACIÓN		
Segundo semestre 2025		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de publicaciones revisadas.</li> <li>- N° de publicaciones corregidas.</li> </ul>		

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR		
ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTE ÁREA	
12. Apoyo a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.	No se ha realizado en la entidad, hasta la fecha, formación específica en sensibilización sobre violencia de género.	
OBJETIVO GENERAL		
Realizar acciones de sensibilización a la plantilla sobre violencia de género.		
MEDIDA 12.1		
Planificar diferentes acciones destinadas a la sensibilización de la plantilla sobre violencia de género.		
ACTIVIDAD Y METODOLOGÍA		
Acciones planteadas: Informar a la plantilla de los recursos destinados a mujeres víctimas de la violencia de género que hay en Villena. Garantizar la atención necesaria desde la entidad a trabajadoras víctimas de violencia de género. Participación activa para el día contra la eliminación de toda violencia contra la mujer.		
PERSONAS DESTINATARIAS		
Toda la plantilla.		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
Junta directiva.	Oficina	500,00 €
Responsable de coordinación	Fotocopias	
	Informática	
TEMPORALIZACIÓN		
Durante toda la vigencia del plan		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de acciones de sensibilización realizadas vs n° de acciones propuestas.</li> <li>- Tipo de acciones.</li> <li>- N° de personas que participan.</li> </ul>		

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES

## 5.- CRONOGRAMA

AÑOS MEDIDAS SEMESTRES	2024		2025		2026		2027	
	PRIMER	SEGUNDO	PRIMER	SEGUNDO	PRIMER	SEGUNDO	PRIMER	SEGUNDO
<b>M1.1</b>								
<b>M2.1</b>								
<b>M3.1</b>								
<b>M3.2</b>								
<b>M3.3</b>								
<b>M4.1</b>								
<b>M5.1</b>								
<b>M6.1</b>								
<b>M6.2</b>								
<b>M7.1</b>								
<b>M8.1</b>								
<b>M9.1</b>								
<b>M10.1</b>								
<b>M11.1</b>								
<b>M12.1</b>								

	Puesta en marcha de la acción.
	Mantenimiento de la acción.

## 6.- GESTIÓN DEL PLAN:

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

El Equipo de Igualdad se regirá por los siguientes **principios**:

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

La **gestión** del Plan consistirá en:

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

## **7.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

### **7.1.- Comisión Paritaria:**

Para la realización del seguimiento del plan de igualdad se constituye una comisión paritaria o comisión de seguimiento del plan de igualdad que quedará constituida de un lado por la representación de la entidad y del otro lado por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. Quedando constituida, inicialmente, por las mismas personas que constituyen la comisión negociadora del plan de igualdad.

### **7.2.- Seguimiento y evaluación:**

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

A nivel intermedio, se realizarán evaluaciones de los programas anuales, con sus correspondientes informes. Finalmente, pasados los cuatros años del Plan, se redactará un informe final del mismo. Dicho informe, reflejará los cambios acontecidos desde la situación de partida hasta la situación en el momento de finalizarse el periodo de ejecución del Plan.

El análisis de estas evaluaciones será cuantitativo y cualitativo, dejando evidencias del mismo. Diseñándose todos aquellos mecanismos que sean necesarios para la recogida de información.

Será responsabilidad de la Comisión de Igualdad:

- El seguimiento de cada una de las acciones.
- Análisis continuo de los resultados del proceso de seguimiento.
- La evaluación de cada una de las acciones.
- Orientación de las acciones y actividades.
- Propuestas y aplicación de medidas correctoras o de mejora.
- La redacción del informe de la evaluación intermedia durante el segundo año.
- La redacción del informe de evaluación final (2027)

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

**8.- ANEXO I. FORMACIÓN DEL ÚLTIMO AÑO**

<b>Profesional</b>	<b>Tipo de formación</b>	<b>Metodología</b>	<b>Lugar</b>	<b>Año</b>
Trabajadora Social 1	De la atención centrada en la persona al Self – Directed Support	Online	-	2023
Trabajadora Social 2	Gestión de emociones	Presencial	Índice	2023
	Primero auxilios	Presencial	Índice	2023
	De la atención centrada en la persona al Self – Directed Support	Online	-	2023
	Taller sobre la elaboración de un protocolo de acoso	Online	-	2023
Psicóloga	Máster en Psicología General Sanitaria	Semipresencial	Universidad Europea de Valencia	2023
Logopeda	Taller práctico evaluación e intervención en afasias	Online	-	2023
	Taller práctico: Actualización en la utilización de recursos logopédicos 2ª edición	Online	-	2023
	Disfagia orofaríngea en pacientes adultos	Online	-	2023
	Rehabilitación vocal para logopedas.	Online	-	2023
	Neurorrehabilitación logopédica en enfermedades neurodegenerativas	Online	-	2023
	Rehabilitación vocal en disfonías infantiles	Online	-	2023

	Tratamiento vocal en paciente con alteración neurológica y parálisis laríngea.	Online	-	2023
	Taller práctico técnica de masaje laríngeo	Online	-	2023
	Taller primeros auxilios en Logopedia	Online	-	2023
Terapeuta Ocupacional	Terapia ocupacional en el medio acuático	Presencial	Formando cerebros	2023
	Experto universitario en integración sensorial	Semi Presencial	Aytón	2023
	Certificación completa en Integración sensorial	Online	-	2023
	Curso daño cerebral adquirido	Semi Presencial	Aytón	2023
Aux. Administrativa	Gestión de emociones	Online	-	2023
	Primeros auxilios	Online	-	2023
	Como atraer y captar clientes en RRSS	Presencial	Asociación Empresarial Jovempa Vinalopó	2023

## 8.1- ANEXO II. PLAN GENERAL DE FORMACIÓN

<b>Profesional</b>	<b>Tipo de formación</b>	<b>Metodología</b>	<b>Fechas</b>
Trabajadora Social 1	Formación para la implantación de planes y Medidas de igualdad en las empresas	Online	2024
	Inteligencia Artificial en el Tercer Sector	Online	Sin Confirmar
	Coordinación de servicio en el ámbito de la atención a la dependencia	Online	2024
Trabajadora Social 2	Formación para la implantación de planes y Medidas de igualdad en las empresas	Online	2024
	Autocuidado y Gestión de emociones	Presencial	2024
	Formación Accesibilidad en el medio natural	Presencial	2024
	Curso relacionado con Uso del Lenguaje de Género	Online	Sin confirmar
	Salud y derechos sexuales y reproductivos	Online	Sin confirmar
Psicóloga	Máster en Psicología General Sanitaria	Semipresencial	2024

	Formación en igualdad de género: aplicación práctica en el ámbito de la negociación colectiva	Online	2024
	Curso relacionado con el tratamiento psicológico en dolor crónico	Online	Sin confirmar
	Curso relacionado con el Parkinson	Online	Sin confirmar
	Curso relacionado con Terapia Familiar y de pareja	Online	Sin confirmar
Logopeda	Intervención y evaluación en afasias	Online	2024
	Formación en igualdad de género: aplicación práctica en el ámbito de la negociación colectiva	Online	2024
Terapeuta Ocupacional	Curso daño cerebral adquirido	Semi Presencial	2024
	Curso relacionado con enfermedades neurodegenerativas	Presencial / Online	Sin confirmar
	Curso sobre sexología	Presencial / Online	Sin confirmar
Aux. Administrativa	II Foro de Comunicación "La imagen también comunica"	Presencial	2024
	Sensibilización en Igualdad de Género	Online	2024
	ChatGPT, Optimiza tu empresa con Inteligencia Artificial	Presencial	22/03/2024
Monitora 1	Integración Social	Semi Presencial	Sin Confirmar
	Formación en igualdad de género: aplicación práctica en el ámbito de la negociación colectiva	Online	2024
	Curso sobre Lenguaje de Signos	Presencial / Online	Sin confirmar

La comisión negociadora de este plan de Igualdad de AMIF Villena, está de acuerdo con los datos expuestos en este informe y para que así conste, procedemos a su firma.

En Villena a 27 de marzo de 2024

Antonio Ruescas Cañizares  
Presidente de AMIF Villena

Silvia Catalán Romero  
Negociadora de CC.OO.

M<sup>a</sup> Virtudes Cañabate López  
Coordinadora de AMIF Villena