

PLAN DE IGUALDAD

FEAFES MELILLA

2022-2026



www.feafesmelilla.com
Avenida de la Juventud, 3, Portal 2
951 32 70 85 – 627 11 24 12
amelfem@gmail.com

ÍNDICE

- 1. *Introducción***
- 2. *Ámbito de aplicación***
- 3. *Diagnóstico***
- 4. *Objetivos del Plan de Igualdad***
- 5. *Acciones prioritarias de actuación***
- 6. *Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.***

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, marca un antes y un después en la consideración del principio de igualdad entre mujeres y hombres y en la estrategia de las políticas de igualdad.

Para seguir avanzando en materia de igualdad, es preciso que mujeres y hombres tengamos las mismas oportunidades de participar en lo público y compartamos en condiciones de equidad el espacio público y el privado.

Para alcanzar estos objetivos, plantea como estrategia la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a todas las políticas públicas y articula una serie de instrumentos para hacerlo posible.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), dispone en su artículo 5 la obligación de todas las organizaciones empresariales – públicas y privadas- de respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para que las empresas den cumplimiento a este principio, la LOIEMH establece la obligatoriedad de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, que en el caso de aquellas empresas de más de cincuenta personas en plantilla se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

En FEAFES Melilla no tenemos obligatoriedad de establecer este Plan, sin embargo, en una asociación como la nuestra tan implicada y tanto interés en el principio de igualdad de oportunidades, hemos visto necesario plantear dentro de la organización nuestro propio Plan de Igualdad.

El primer paso para la elaboración del presenta Plan ha consistido en la elaboración de un diagnóstico sobre la situación de la entidad respecto a la igualdad de género, como requisito previo para poder definir los objetivos y medidas a incluir en el Plan de Igualdad.

Dicho diagnóstico incluye un análisis de la situación de las personas trabajadoras según diversas variables, de las prácticas de gestión de recursos humanos, así como la valoración de los puntos fuertes y áreas de mejora de la organización en materia de igualdad y una propuesta de medidas a poner en marcha para dar respuesta a los desequilibrios detectados.

El diagnóstico fue presentado el día 17 de junio de 2021 a la Comisión de Igualdad de FEAFES Melilla, creada con fecha 16 de junio de 2021 y formada por la presidencia, la coordinación y un técnico.

El Plan de Igualdad se enmarca en el compromiso y en la apuesta por implementar el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por ninguna otra circunstancia.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de este Plan de Igualdad extiende su aplicación a todas las personas trabajadoras que la organización tenga o pueda tener en un margen temporal de cuatro años, dentro del período 2022-2026.

Sin embargo, antes del fin de período de consecución y teniendo en cuenta el crecimiento constante de la Asociación, puede pasar una nueva fase de evaluación y dar lugar a un nuevo Plan.

DIAGNÓSTICO

Para conocer los datos de diagnóstico del equipo técnico de FEAFES Melilla se han realizado las siguientes acciones:

1. Cuestionario de satisfacción de todo el equipo técnico.
2. Recopilación y análisis de los datos de la plantilla actual (año 2022) de FEAFES Melilla.

Cuestionario

Durante el mes de junio de 2021 se ha pasado una encuesta anónima a todas las profesionales de la entidad.

Según las respuestas obtenidas podemos afirmar que el grado de satisfacción general respecto a las características de la Tarea es ALTO.

En líneas generales, el equipo técnico muestra un bienestar adecuado respecto a las funciones que llevan a cabo en la entidad, referente al grado de INTERÉS, TAREAS DESEMPEÑADAS, CAPACITACIÓN, CREATIVIDAD Y PARTICIPACIÓN.

Se destaca un grado de satisfacción ALTO en cuanto a la realización de TAREAS y FUNCIONES llevadas a cabo en la entidad, destacando el papel de la CREATIVIDAD y el INTERÉS en el ámbito de trabajo con un grado de satisfacción MUY ALTO.

En cuanto a la toma de DECISIONES y el RECONOCIMIENTO por su labor tanto en lo que refiere al día a día de la entidad como en el futuro de las áreas o programas de los que son responsables, la plantilla señala un grado MUY ALTO de satisfacción.

Referente a las HERRAMIENTAS, RECURSOS y el ESPACIO DE TRABAJO el grado de satisfacción también es MUY ALTO.

SALARIO y BONIFICACIÓN por el trabajo reciben un grado de MEDIO-ALTO.

Las posibilidades de PROMOCIÓN reciben la nota más baja junto a CONCILIACIÓN con un grado de satisfacción MEDIO. En este sentido, se destaca en apartado "OTROS" la dificultad de

promocionar o conciliar por las características actuales de la entidad (poca gente en plantilla, jornada partida, funcionamiento de subvenciones...).

La COORDINACIÓN recibe un grado MUY ALTO de satisfacción.

Tanto el AMBIENTE LABORAL como el TRABAJO EN EQUIPO reciben el grado de satisfacción más alto,

Además de esto, el cuestionario también buscó conocer la opinión de la plantilla en cuanto al papel que cumple la asociación en el panorama actual. En este sentido, señalaron el grado MUY ALTO. Y al reflexionar sobre si desde la entidad se trabaja desde la perspectiva género, grado ALTO-MUY ALTO.

También se preguntó sobre si desde la plantilla veían necesaria la implantación de un Plan de Igualdad e hicieron una valoración MEDIA, señalando en "OTROS" que se debía a las características actuales de la plantilla.

Recopilación de datos de la plantilla actual (año 2022)

Los datos de análisis de la Plantilla serán: características de la misma (edad, sexo, antigüedad), tipos de contrato, formación política salarial, desarrollo profesional y conciliación de la vida familiar y la laboral.

- Características de la plantilla:

La asociación FEAFES Melilla está formada por 5 profesionales en plantilla. En esta descripción no se han tenido en cuenta aquellas personas que puntualmente realizan acciones con la entidad, ya sea personal voluntario, miembros de la Junta Directiva o personas socias.

PLANTILLA DISGREGADA POR SEXO	Mujeres	Hombres	Total
Número	6	1	7
Porcentaje	85,71%	14,29%	100%

La edad media de las profesionales es de 35,8 años y la antigüedad es de 4 años y medio.

- Contratación

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN LOS TIPOS DE CONTRATO			
TIPO DE CONTRATO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Indefinidos a tiempo completo			
Indefinidos tiempo completo discapacidad			
Indefinidos a tiempo parcial	4		4

Indefinidos tiempo parcial discapacidad	1		1
Temporales	2		2
Temporales con discapacidad			
TOTAL	7		7

Más del 85% del equipo técnico está formado por mujeres. Actualmente el total de la plantilla cuenta con una jornada a tiempo parcial, aunque manifiesta que es por elección propia. En torno a un 71% de la plantilla es indefinida, tan solo un 29% es eventual, situación que ha variado respecto al año anterior con la incorporación de dos nuevos técnicos.

FEAFES Melilla cuenta con una mujer con discapacidad, de estudios superiores, con un contrato indefinido a tiempo parcial.

- Distribución de la Plantilla por categorías profesionales reconocidas en el contrato laboral actual

Denominación categoría	Mujeres	Hombres	Total
Psicología sanitaria	2	0	2
Trabajo Social	2	0	2
Coordinación	1	0	1
Técnico monitor actividades	0	1	1
Educación social	1	0	1
TOTAL	6	1	7

El cargo de Coordinación está ocupado por una mujer.

- FORMACIÓN

Nivel de formación de la Plantilla del personal técnico en el momento de su incorporación:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN SU FORMACIÓN ACADÉMICA			
Denominación categoría	Mujeres	Hombres	Total
Licenciatura	2	0	2
Grado	3	0	3
Formación profesional	1	1	2
TOTAL	7	0	7

○ **Formación complementaria**

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN SU FORMACIÓN ACADÉMICA			
Denominación categoría	Mujeres	Hombres	Total
Máster/Posgrados	2	0	2
Formación complementaria reglada	4	1	4
TOTAL	6	1	7

Algo más del 71% de la plantilla cuenta con estudios superiores (licenciatura/grado). Un 40% cuenta con formación universitaria superior (máster) y un 57%, de formación complementaria reglada.

- **Política salarial**

Bases salariales	Jornada a tiempo parcial (15, 21, 30, 33,35 HORAS)		
	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20.000€	2	1	3
Entre 20.001€ y 25.000€	2	0	2
A partir de 25.001€	2	0	2
TOTAL	6	1	7

- **Desarrollo profesional**

En el último año se han creado dos puestos de trabajo y se ha dado forma a la coordinación. Se ha transformado un contrato temporal en indefinido. Se ha modificado el número de horas de diversos contratos, con la instauración de un nuevo programa y la disminución de la partida de personal en otros dos. Por elección personal, una de los técnicos reduce horas.

- **Conciliación de la vida laboral, familias y personal**

La entidad se acoge a las medidas de conciliación que aparecen en el XV Convenio Colectivo General en Centros de Servicios de atención a personas con discapacidad.

Además contando con:

- Jornada intensiva en horario de verano (meses de julio y agosto), extendiéndose para el año 2021 en el mes de septiembre.
- Flexibilidad en la entrada y salida (con compensación de horarios) según necesidades y previa solicitud o aviso.
- Posibilidad de acogerse al periodo de lactancia por horas o unirlo.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo primordial de este Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en FEAFES Melilla.

Esto supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión o cualquier otra circunstancia personal, representen obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Entre los objetivos generales que se plantean en este Plan, se encuentran:

- Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de acceso, selección, contratación, formación, promoción y retribución.
- Desarrollar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida familiar, personal, laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado.

Dentro de los objetivos específicos:

- Difundir una cultura organizacional comprometida con la igualdad que implique a toda la organización.
- Fomentar la participación equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas de la organización.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna.
- Incorporar a la oferta formativa de FEAFES Melilla temas de igualdad de género.
- Introducir perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.
- Velar por la seguridad y salud de las trabajadoras en situación específica de embarazo o lactancia

ACCIONES PRIORITARIAS PROPUESTAS

La asociación, con anterioridad a este proceso, ha ido implantando algunas medidas de igualdad y de perspectiva de género en su cultura organizativa tales como la participación en campañas por el Día Internacional de la Mujer o el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer; talleres de formación sobre Mujer y Salud Mental, y las medidas de flexibilidad y conciliación llevadas a cabo.

Para establecer las acciones propuestas en este plan, se plantearán a través de áreas:

Área de Cultura y Gestión Organizativa

- Definir claramente los valores de la organización a través de la misión y la visión, desde la perspectiva de género.
- Conocer las motivaciones a través de las encuestas del clima laboral, para poder seguir estableciendo áreas de mejora.

- Fomentar la flexibilidad de las condiciones laborales y la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.
- Visibilizar la implantación de la perspectiva de género como valor fundamental de la organización.
- Comunicar a toda la plantilla que se ha realizado un Plan de Igualdad.
- Publicar y presentar el Plan de Igualdad.
- Dar información a las nuevas incorporaciones a la entidad.
- Taller de formación y sensibilización en igualdad, perspectiva de género y salud mental.

Área de condiciones laborales

- Definición de los perfiles profesionales, según las competencias técnicas, profesionales y formativas.
- Denominación neutra de cada puesto de trabajo.

Áreas de acceso a la asociación

- Oferta basada en la ficha del perfil del puesto vacante, con criterios objetivos y tipo de contratación
- Presencia de mujeres y hombres de forma equilibrada en los nuevos procesos de selección.
- Utilización de un lenguaje neutro en los procesos de acceso y mejora al empleo.

Área de promoción y desarrollo profesional

- En la asociación no suelen darse oportunidades de promoción, salvo las derivadas de cambios organizativos de los últimos tiempos:
 - o La necesidad del desempeño de la tarea asignada.
 - o La responsabilidad ejercida.
 - o La valía personal.
 - o La antigüedad.
- Encuesta de salida (satisfacción en el trabajo)
- Procesos de promoción según los perfiles del puesto

Área de formación

- La oferta formativa dirigida a toda la plantilla

Área de retribución

- Valoración de los puestos de trabajo en función de las tareas realizadas y el nivel de responsabilidad.
- Transparencia de la política retributiva y existencia de una definición clara, objetiva y neutra de los conceptos variables de las retribuciones.
- Revisiones anuales del modelo retributivo.
- Elaborar un procedimiento salarial que establezca los criterios para la aplicación de los complementos salariales.

Área de tiempo de trabajo y corresponsabilidad

- Realización de reuniones dentro del horario laboral habitual.
- Flexibilidad en el horario de entrada y salida.
- Permiso de acompañamiento a hijos e hijas a consultas médicas y a tutorías escolares.
- Permiso para el acompañamiento médico a familiares (por encima del convenio colectivo).
- Permiso para realizar visitas médicas (por encima del convenio colectivo)
- Posibilidad de fraccionar el disfrute de periodos vacaciones, teniendo en cuenta las necesidades individuales.
- Se tienen en cuenta las solicitudes de reducción de jornada.
- Entrevista para detectar las dificultades de conciliación, y ofrecer distintas alternativas en función de cada puesto.
- Recoger las nuevas sugerencias en la materia

Área de comunicación “no sexista”

- Revisión de la redacción de los comunicados internos.
- Revisión de la redacción ante medios de comunicación, redes sociales y webs.
- Incorporación del Manual de estilo ante medios

Área de acceso a la salud laboral

- Diseño adecuado de lugares de trabajo.
- Evaluación de riesgos de recogidas de datos.

Área de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo

- Puesta en marcha de un protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y acciones prácticas a adoptar para su consecución así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos marcadas.

Los establecidos en el presente Plan de Igualdad requieren de un proceso de evaluación continua que permita medir el cumplimiento de las actuaciones. Esta evaluación, por las características de la asociación, nace como un proceso de mejora y como una herramienta necesaria para la detección de obstáculos y para el reajuste de acciones.

El seguimiento y la evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Igualdad, que ante reuniones semestrales hará un seguimiento del grado de ejecución e implantación de las acciones propuestas y emitirá un informe, que podrá dar lugar a un nuevo Plan de Igualdad o actualización del mismo.

En la evaluación final del plan, se tendrá en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos.
- El grado de consecución de resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- Las adaptaciones realizadas.
- El grado de consolidación de la igualdad de oportunidades en FEAFES Melilla.

EL PRESIDENTE

FDO.: Juan Luis Villaseca Villanueva