

# III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

2025-2029



**AMADEM**

ONG por la Salud Mental  
Marina Alta

## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	CARACTERÍSTICAS.....	4
	REFERENCIAS NORMATIVAS.....	6
3.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
4.	ESTRUCTURA Y ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN.....	9
5.	ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	10
6.	PARTES SUSCRIPTORAS.....	10
7.	VIGENCIA Y FECHA DE IMPLANTACIÓN.....	12
8.	RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO DE GÉNERO.....	12
	8.1 ANÁLISIS ASPECTOS CUANTITATIVOS.....	14
	8.2 ANÁLISIS ASPECTOS CUALITATIVOS.....	22
9.	AUDITORIA SALARIAL.....	28
10.	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN DE LAS ACCIONES DEL PLAN.....	30
11.	FICHAS DE ACCIONES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	34
12.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	48
13.	MEDIOS Y RECURSOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	49
14.	MODIFICACIONES, MEJORAS Y NOVEDADES RESPECTO AL PLAN DE IGUALDAD ANTERIOR.....	51

## 1. INTRODUCCIÓN

Desde AMADEM ONG por la Salud Mental Marina Alta, asociación sin ánimo de lucro que vela por el cumplimiento de los derechos de las personas con problemas de salud mental, para así mejorar su calidad de vida y la de sus familiares, tomamos consciencia de la importancia de continuar manteniendo la implantación de un III Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como entidad perteneciente al Tercer Sector de Servicios Sociales.

Las entidades del Tercer Sector tenemos unos valores y fines que nos exhortan a ser las primeras en tomar ejemplo y articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad y ser consecuentes con cada una de las normas de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres.

A pesar de que la Ley Orgánica 3/2007 no nos obliga a elaborar un plan de igualdad atendiendo al número de personas trabajadoras, continuamos haciendo un esfuerzo en la aplicación de medidas en continuación al I Plan de igualdad aprobado en el año 2018.

Los motivos que han llevado a AMADEM a continuar con las medidas de igualdad contenidas en este segundo Plan de Igualdad de oportunidades han sido los siguientes:

Porque la práctica real de la igualdad es un valor añadido para la asociación y para la sociedad, que ésta debe reconocer y dar a conocer.

Porque se deben cumplir todas las garantías laborales y sociales necesarias para las personas que trabajan en la asociación.

Porque el porcentaje de mujeres con respecto al de hombres en plantilla es mayor y contamos con una plantilla feminizada.

Porque es un punto de unión y de mejora para las prácticas y recursos humanos de la organización.

De esta manera, en el 2025 se decide continuar con el proyecto de elaboración de un **TERCER Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, tras la evaluación de resultados del II Plan de igualdad de la entidad, y así formalizar la decisión de continuar integrando e implantando acciones que promuevan y garanticen el principio de igualdad de género, y a partir de ahí actuar a través de esta herramienta esencial en el camino de conseguir la incorporación de la transversalidad de género en las prácticas de trabajo de la asociación.

Este II Plan de Igualdad es resultado de la adaptación a la recientemente aprobada normativa, tanto el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación; como el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Así, para el proceso se ha contado con el asesoramiento especializado externo y formación técnica necesaria hacia las personas responsables, tanto para llevar a cabo el diagnóstico de situación de género como para adaptar las medidas propuestas negociadas por parte de la Comisión de negociación, como para sensibilizar y concienciar a la plantilla sobre la importancia de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

Una vez finalizado el diagnóstico con las propuestas de mejora, éste se debatió en la Comisión negociadora de igualdad, que a su vez realizó las solicitudes de información que estimó oportunas, y que fueron debatidas entre ambas partes suscriptoras, representante legal de las personas trabajadoras y representantes sindicales que han formado parte de la citada Comisión, hasta finalmente fijar y cerrar los acuerdos necesarios para el planteamiento de objetivos, estrategias y medidas dirigidas al personal de la asociación en materia de igualdad, y que aquí se presentan.

## 2. CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

La Asociación AMADEM, ONG por la Salud Mental- Marina Alta, se constituyó en el mes de Marzo de 1999, fruto de una serie de reuniones mantenidas por un grupo de personas de diferentes poblaciones de la comarca de la Marina Alta, preocupadas por la problemática personal y social que rodea el campo de la Salud Mental.

AMADEM es una asociación sin ánimo de lucro, que vela por el cumplimiento de los derechos de las personas con problemas de salud mental, para así mejorar su calidad de vida y la de sus familiares.

Por estas razones la finalidad última de la Asociación es la creación de una red de servicios públicos de carácter preventivo, asistencial, rehabilitador y de integración social para las personas con trastorno mental y sus familiares.

La Asociación antiguamente atendía a personas con un diagnóstico de trastorno mental y a sus familiares. Actualmente y por los cambios socio-económicos que se han producido en nuestra sociedad, creemos que es necesario abrirnos a todo tipo de trastornos emocionales y no sólo diagnósticos más graves, ya que estos primeros producen igualmente muchísimo sufrimiento y si no se abordan terapéuticamente en sus inicios, pueden desembocar en trastornos más graves y que producen graves limitaciones para las personas afectadas.

Desde AMADEM seguimos atendiendo de forma continuada a numerosas personas de la comarca que presentan trastornos como ansiedad, depresión, fobias u otros problemas de salud mental, y que en muchos casos están bajo tratamiento farmacológico. Sin embargo, muchas de estas personas no encuentran una mejoría sostenida únicamente con la medicación, por lo que acuden a nuestra asociación en busca de acompañamiento terapéutico, orientación y recursos psicosociales complementarios.

A lo largo de los últimos años, hemos consolidado una atención integral que se adapta a las nuevas realidades y demandas, y trabajamos para mejorar cada año la calidad y el alcance de nuestras intervenciones.

Nuestro objetivo sigue siendo convertirnos en un referente comarcal en salud mental, ofreciendo apoyo a cualquier persona que necesite orientación, ayuda o seguimiento psicológico, especialmente en contextos donde el acceso a otros recursos es escaso o inexistente.

La atención continuada a personas con diagnóstico grave sigue siendo uno de los pilares fundamentales de nuestra intervención. Estas personas participan regularmente en talleres de rehabilitación psicosocial, actividades grupales y reciben seguimiento individualizado por parte de nuestras profesionales de la psicología. Su situación requiere una intervención especializada para trabajar aspectos emocionales, sociales, relacionales y personales, con el fin de prevenir el aislamiento y el deterioro progresivo, y promover una mejor calidad de vida.

AMADEM es un recurso de iniciativa privada, financiado principalmente a través de subvenciones públicas, y su existencia responde a la falta de recursos sociosanitarios específicos públicos que deberían garantizarse desde la administración, particularmente desde la Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda. Esta carencia estructural nos obliga a limitar nuestra capacidad de actuación a los recursos disponibles, que gestionamos con el esfuerzo voluntario de nuestra Junta Directiva y el apoyo de personas socias, colaboradoras y entidades sensibles con nuestra labor.

La situación de la Marina Alta en cuanto a dotación de recursos sociosanitarios sigue siendo preocupante. Nuestra comarca continúa a la cola de la Comunidad Valenciana, y por ello desde AMADEM seguimos denunciando año tras año esta discriminación y exigiendo soluciones estructurales y una inversión justa en salud mental.

Actualmente, contamos con más de 140 personas asociadas y atendemos anualmente a más de 50 personas nuevas, que llegan hasta nuestra asociación buscando orientación urgente ante la escasez de recursos públicos y la falta de información accesible.

Nuestro compromiso es seguir mejorando, adaptando y ampliando nuestros servicios, con el objetivo de que nadie se quede sin el apoyo necesario. Para ello, necesitamos seguir contando con el respaldo de la ciudadanía, los poderes públicos y el tejido empresarial, a fin de garantizar la sostenibilidad de nuestro trabajo y poder llegar cada vez a más personas que lo necesitan.

AMADEM gestiona dos Viviendas Tuteladas para personas con trastorno mental ubicadas en el municipio de Denia, una de titularidad propia y otra perteneciente al Ayuntamiento de Dénia.

La asociación está inscrita en:

El Registro de Entidades, Centros y Servicios de Servicios Sociales de la Comunidad Valenciana con el núm. de registro 04. 03 – 1715

El Registro de asociaciones de la Generalitat Valenciana, núm. 6887 de la sección PRIMERA del Registro Provincial de Alicante.

Certificado de Utilidad Pública

**Datos generales de la entidad:**

<b>Nombre de la Empresa</b>	AMADEM ONG por la Salud Mental Marina Alta
<b>Domicilio Social</b>	Calle Dr. Gómez Ferrer nº 44, 03740 Gata de Gorgos, Alicante
<b>Teléfono</b>	966 46 91 20
<b>E-mail</b>	coordinadora.amadem@gmail.com
<b>Forma jurídica</b>	Organización sin ánimo de lucro
<b>Recogida de diagnóstico</b>	Marzo 2025
<b>Persona de Contacto</b>	Esther Escrivà Monzó
<b>Ámbito territorial</b>	Comunidad Valenciana
<b>Nº centros de trabajo</b>	3 centros de trabajo - Sede y 2 viviendas tuteladas

## REFERENCIAS NORMATIVAS

Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, se define el concepto de igualdad en diferentes ámbitos y contextos:

Igualdad de derecho. Igualdad formal ante la ley.

Igualdad de hecho. Paridad entre hombres y mujeres real y efectiva.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres.

AMADEM, asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente y con la normativa interna basada en la colaboración, la integridad y la responsabilidad ante terceros, con total respeto hacia los derechos humanos y las libertades públicas (art. 14 CE). No acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, género, orientación sexual, religión, opinión pública, ascendencia nacional, origen social o diversidad funcional.

El artículo 14 de la Constitución española, que pertenece al Título I, de los Derechos y Deberes fundamentales, y que goza de especial protección, dice: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, proclamando el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, diversidad funcional y raza.”

Encontramos referencias específicas en la legislación a la Igualdad de Género en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en los que se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar y acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras a través de un Plan de Igualdad (obligatorio para las empresas de más de 50 trabajadores), después de realizar un diagnóstico situacional. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes podrán contemplar las materias de acceso al empleo selección y contratación; clasificación profesional; promoción y formación; retribuciones salariales y auditorias salariales; ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar y, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

AMADEM ha elaborado de forma voluntaria este III Plan de Igualdad, ya que la entidad no reúne los requisitos que obligan por ley a su aprobación, lo que demuestra un compromiso con la igualdad en todos los aspectos, no solo en lo que se refiere al apoyo a la diversidad sino también a la igualdad de género. Para su elaboración se ha seguido el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cuyo Artículo 46 recoge el concepto y contenido que deben incluir los planes de igualdad.

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

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones salariales.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

**4.** Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

**5.** Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

**6.** Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso”.

**1. DECRETO 133/2007, de 27 de julio**, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.

**2. Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo**, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

**3. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

**4. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

## 5. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

### 3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El III Plan de Igualdad de AMADEM da continuidad al compromiso institucional adquirido con el II Plan, consolidando y reforzando las acciones emprendidas e incorporando nuevos retos y líneas de trabajo para avanzar de manera más decidida hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la entidad.

Entre los objetivos generales que orientan este III Plan se encuentran:

Profundizar en la incorporación de la perspectiva de género en la gestión interna y en la cultura organizacional de la asociación, con especial atención al ámbito de las relaciones laborales y las prácticas de gestión de recursos humanos, tanto del personal laboral como del voluntariado.

Consolidar el valor de la igualdad de género como un eje transversal y estratégico dentro de los programas, proyectos y fines sociales de AMADEM, reforzando su presencia como compromiso real y transformador.

Impulsar nuevas medidas preventivas y correctoras frente a cualquier forma de discriminación por razón de sexo, promoviendo activamente la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, así como en los entornos profesionales y sociales en los que interviene la entidad.

Proyectar una imagen institucional coherente con un compromiso firme con la igualdad, generando procesos de sensibilización, formación y concienciación entre el personal, las personas asociadas y la sociedad en general, fomentando una cultura de buenas prácticas igualitarias que se traduzca en la gestión diaria de la asociación.

Estos objetivos generales se desarrollan y concretan en los diferentes objetivos específicos establecidos en cada una de las áreas de intervención, recogidos en las Fichas de Acciones de Igualdad que se detallan en este III Plan.

### 4. ESTRUCTURA Y ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN

El III Plan de Igualdad de AMADEM ONG se estructura en las siguientes 8 áreas y materias de actuación:

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
3. FORMACIÓN Y DESARROLLO
4. PROMOCIÓN PROFESIONAL
5. RETRIBUCIONES
6. CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL
7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

8. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA
9. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

## 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El ámbito de aplicación personal del III Plan de igualdad de AMADEM es la totalidad de la plantilla del equipo de profesionales que conforman la asociación, que serán las personas destinatarias de la implantación de las medidas y a toda la política de comunicación y gestión que desarrolle.

Lo dispuesto en el III Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para las personas trabajadoras y voluntarias de la Asociación, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo ostentado.

A su vez, dado la importancia y repercusión que tiene la Asociación en la ciudadanía, este plan también es de aplicación para todos los asociados y todas las asociadas actuales y futuras, en cuanto a su repercusión en la realización de sus medidas y actividades.

La aplicación del Plan será en el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana, durante el periodo temporal de la Vigencia del Plan de igualdad, de 4 años de duración, desde julio 2025 hasta julio de 2029.

El Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste.

A modo informativo, vemos necesario añadir que la asociación está presente en el sector de la Diversidad Funcional, por lo que el convenio colectivo de aplicación, es el siguiente:

*VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana 2021-2025.*

## 6. PARTES SUSCRIPTORAS

El III Plan de Igualdad será suscrito tanto por la asociación como por los representantes sindicales más representativos del sector, a través de la creación de una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la entidad. Esta Comisión de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan. Todos los documentos generados por la Comisión de Igualdad quedarán anexados al presente Plan de Igualdad (acta de constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad, acta de aprobación del Plan de Igualdad, actas de reuniones periódicas, etc.).

Durante el proceso de elaboración de este III Plan de Igualdad, se constituyó por primera vez la figura de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLT) dentro de AMADEM. Esta función fue asumida por Esther, quien hasta ese momento formaba parte de la representación de la entidad. Su paso a formar parte de la RLT permitió dotar al proceso de negociación de una

mayor legitimidad y adecuación a la normativa vigente, facilitando así la creación de una Comisión Negociadora paritaria y representativa, en cumplimiento del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro.

#### COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE PLAN DE IGUALDAD

Nombre y Apellidos	Puesto y Representación	Correo electrónico
MARIA TERESA ANDRÉS GÓMEZ	Presidenta AMADEM.	amadem@amadem.es
ESTHER ESCRIVÀ MONZÓ	Coordinadora. En representación de las personas Trabajadoras (RLPT).	coordinadora.amadem@gmail.com

La Comisión Negociadora de Igualdad representa un pilar fundamental en la configuración, desarrollo, implantación y seguimiento del III Plan de Igualdad de AMADEM. Para ello, fue constituida formalmente el 25 julio de 2025, iniciando su labor con la participación de las personas integrantes debidamente designadas.

Se trata de un órgano paritario de negociación, comunicación e interlocución social que impulsa la incorporación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como la transversalidad de género en todas las políticas internas de la entidad.

La Comisión está compuesta por representantes de la empresa y por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), recientemente constituida en AMADEM, y asumida por Esther, lo cual permite cumplir con los requisitos de legitimidad exigidos en el marco normativo vigente (RD 901/2020).

Las funciones principales de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad son:

Impulsar acciones positivas que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo, formación y desarrollo profesional.

Contribuir a la equiparación salarial y social entre mujeres y hombres, asegurando la igualdad retributiva a igual trabajo y condiciones.

Promover la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna y ascensos, fomentando una cultura organizacional equitativa.

Sensibilizar a la plantilla sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral disponibles en la entidad, y fomentar su uso igualitario.

Velar por la correcta implementación, evaluación y seguimiento del III Plan de Igualdad, así como por las acciones de mejora que se deriven de su aplicación.

Ser el órgano estable de gestión, revisión y actualización del Plan, garantizando su adaptación a la evolución normativa y a las necesidades reales de la entidad.

## 7. VIGENCIA Y FECHA DE IMPLANTACIÓN

El presente III Plan de Igualdad tendrá una vigencia de **cuatro años**, extendiéndose desde la fecha de su firma y entrada en vigor, prevista para **julio de 2025**, hasta **julio de 2029**, fecha en la que finalizará su aplicación. Esta duración ha sido establecida con el objetivo de ajustarse de forma más realista a las necesidades organizativas de AMADEM ONG por la Salud Mental de la Marina Alta, así como al impacto esperable de las medidas a desarrollar durante su ejecución.

Con el fin de priorizar y distribuir temporalmente la aplicación de las distintas acciones previstas, se ha elaborado un **Calendario de Trabajo** que especifica el momento previsto de implementación de cada medida.

Algunas acciones tendrán un carácter **permanente**, manteniéndose activas y en evolución continua a lo largo de todo el periodo de vigencia del Plan, mientras que otras tendrán una naturaleza **puntual**, iniciándose y finalizándose en momentos determinados dentro de dicho período. Las fechas previstas se expresan en años naturales, distribuidas a lo largo de los tres años de duración del Plan.

Una vez alcanzada la fecha de finalización del presente Plan, se procederá a la elaboración de un nuevo diagnóstico de igualdad que sirva como base para la redacción de un futuro IV Plan de Igualdad, garantizando así la continuidad del compromiso de AMADEM con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

## 8. RESULTADOS DE DIAGNOSTICO DE GÉNERO

El diagnóstico del III Plan de Igualdad de AMADEM ONG por la Salud Mental de la Marina Alta parte del análisis detallado de la situación actual en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización. Esta evaluación se ha llevado a cabo a través de un proceso estructurado de recogida de información, análisis cuantitativo y cualitativo, reflexión interna y formulación conjunta de propuestas desde una perspectiva de género (véase Anexo I: Hoja estadística del Plan de Igualdad).

El objetivo de este diagnóstico ha sido identificar los aspectos de mejora de la entidad en cuanto a la equidad de género, a partir del análisis global de la cultura organizacional, la composición de la plantilla, la gestión de los Recursos Humanos y la estructura organizativa. También se han revisado las relaciones laborales bajo el convenio colectivo aplicable, así como los canales de comunicación interna y externa y el uso del lenguaje en dichos espacios.

En primer lugar, se ha realizado una recogida de datos **cuantitativos** para determinar cuántas mujeres y cuántos hombres componen la plantilla, cuál es su distribución por área, qué funciones desempeñan y en qué condiciones laborales se encuentran. Este análisis incluye una

comparación con los datos obtenidos en los anteriores planes de igualdad de la entidad, observando su evolución. En segundo lugar, se ha trabajado con **información cualitativa** relacionada con los procesos de selección y promoción, la formación interna, los estilos de comunicación, la participación del personal, así como otros elementos clave en la gestión de personas.

Para esta parte cualitativa se ha utilizado una herramienta de análisis de género mediante autoevaluación en cada una de las áreas de RRHH, y se ha difundido un cuestionario de opinión sobre igualdad entre toda la plantilla. Esta herramienta ha permitido recoger percepciones sobre la equidad de género en el día a día de la organización, aportando información valiosa y complementaria al análisis técnico.

El diagnóstico recoge datos estadísticos actualizados a **junio de 2025** y analiza los últimos ejercicios completos disponibles (2022, 2023 y 2024) para obtener una visión evolutiva desde la implementación del II Plan. Como puede observarse en el Informe final de evaluación de resultados periodo Junio 2022- Mayo 2025.

Para su elaboración, se ha consultado y revisado la siguiente documentación:

Convenio Colectivo laboral de aplicación.

Organigrama actualizado de la organización.

Documentación general dirigida a la plantilla (carteles, comunicados, emails, RRSS...).

Procedimientos de selección y contratación (incluyendo convenios con universidades e institutos).

Procedimiento de promoción profesional.

Procedimiento de formación y sus registros.

Contratos laborales del personal.

Registro retributivo anual (pendiente de actualización por la gestoría).

Canales de comunicación externa, incluyendo redes sociales.

Otros documentos internos pertinentes.

La recogida de datos y análisis ha sido coordinada por la **Responsable de Igualdad y Coordinadora de la entidad**, quien ha recibido formación específica en diseño y aplicación de planes de igualdad actualizados a la normativa vigente.

El diagnóstico ha sido revisado, debatido y aprobado por la **Comisión negociadora del III Plan de Igualdad**, la cual ha validado las conclusiones que se presentan en este documento.

Asimismo, se ha contado con el acompañamiento y asesoramiento especializado de la empresa externa **CREAFORMA FORMACIÓN S.L.**, encargada de apoyar técnica y metodológicamente todo el proceso. Gracias a los datos recopilados y al debate interno generado, se ha elaborado el diagnóstico que sirve de base para la propuesta de medidas contenidas en el presente Plan.

## 8.1 ANÁLISIS ASPECTOS CUANTITATIVOS

### *Distribución de la plantilla por sexo*

A lo largo del periodo analizado (2022-2025), se observa una clara **mayoría femenina** en la plantilla de AMADEM ONG por la Salud Mental Marina Alta. En **junio de 2022**, la plantilla estaba compuesta por 15 personas: **13 mujeres (86,66 %) y 2 hombres (13,33 %)**. En **enero de 2024**, la plantilla se redujo a 13 personas, con **12 mujeres y 1 hombre**, y finalmente en **mayo de 2025** consta de **11 personas: 9 mujeres (81,81 %) y 2 hombres (18,18 %)**.

### Plantilla desagregada por sexos

Sexo	Mujeres	Hombres	Total
Junio 2022	13	2	15
Enero 2024	12	1	13
Mayo 2025	9	2	11

Fuente: Elaboración propia.

Esta evolución refleja un ligero ajuste a la baja en el número total de trabajadoras mujeres, pero continúa la tendencia estructural de feminización del sector, con una representación femenina muy elevada. La reducción en el número de mujeres también se ve afectada por situaciones de excedencia voluntaria, que afectan actualmente a dos trabajadoras.

Esta sobrerrepresentación femenina no es una característica exclusiva de la entidad, sino que responde a un patrón estructural del Tercer Sector, especialmente en entidades que trabajan en el ámbito social y sanitario, donde los perfiles laborales se asocian históricamente a roles de cuidado, gestión emocional y acompañamiento, tradicionalmente atribuidos a las mujeres.

La escasa presencia masculina también responde a circunstancias concretas: en los últimos procesos de selección, no se han incorporado hombres al no cumplir con los requisitos específicos de los puestos ofertados, lo que pone de manifiesto una posible segregación ocupacional de carácter horizontal.

Este dato requiere ser tenido en cuenta a la hora de diseñar acciones de sensibilización y mejora en los procesos de selección, con el fin de promover la atracción y presencia de candidatos de ambos sexos allí donde sea posible, evitando reforzar estereotipos de género y favoreciendo una distribución más equilibrada.

Durante los meses de verano, concretamente entre el 15 de julio y el 30 de agosto, AMADEM ONG realiza contrataciones temporales de refuerzo (3 semanas) para cubrir actividades estivales. Estas incorporaciones responden a la necesidad de mantener la calidad de los

servicios durante el periodo vacacional, garantizando así la continuidad de la atención a las personas usuarias. No se han reflejado en las tablas.

### ***Distribución de la plantilla por edades***

La plantilla actual de AMADEM ONG, compuesta por 11 personas, presenta una distribución por edades que muestra un predominio claro de personas trabajadoras jóvenes y adultas jóvenes. El grupo más numeroso se encuentra en el rango de edad de 20 a 29 años, con 5 personas (4 mujeres y 1 hombre), lo que representa el 45,45% de la plantilla. Le siguen los rangos de 30 a 39 años y de 40 a 49 años, con 2 personas cada uno, representando un 18,18% respectivamente.

### **Plantilla según edad desagregada por sexo**

<b>Rango de edad (2025)</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
<b>Menos de 20 años</b>	0	0	0
<b>20 – 29 años</b>	4	1	5
<b>30 – 39 años</b>	1	1	2
<b>40 – 49 años</b>	2	0	2
<b>50 y más años</b>	2	0	2
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>

Fuente: Elaboración propia.

En conjunto, el 81,81% de la plantilla se concentra en las franjas comprendidas entre los 20 y los 49 años. El tramo de 50 años o más está representado por 2 mujeres, que constituyen el 18,18% del total. No existen personas menores de 20 años en la organización.

Esta estructura evidencia una plantilla mayoritariamente joven, lo que puede interpretarse como un potencial positivo para la dinamización de los proyectos y el relevo generacional, si bien también implica la necesidad de establecer medidas que favorezcan la retención del talento, el desarrollo profesional y la conciliación en etapas clave del ciclo vital. La representación femenina sigue siendo predominante en todos los tramos de edad.

### ***Distribución de la plantilla por nivel de estudios***

La plantilla de AMADEM ONG presenta un perfil formativo altamente cualificado, destacando la amplia presencia de personal con estudios universitarios. En concreto, el 63,63% del equipo (7 mujeres) cuenta con formación universitaria, lo cual resulta coherente con las exigencias técnicas y profesionales del sector de la salud mental en el que se enmarca la entidad.

El 36,36% restante (2 mujeres y 2 hombres) posee estudios secundarios, incluyendo titulaciones como Bachillerato, BUP, COU o Formación Profesional, lo que también aporta valor y diversidad a la estructura profesional de la organización. La tabla se muestra a continuación:

Nivel de estudios (2025)	Mujeres	Hombres	Total
Sin estudios	0	0	0
Estudios primarios	0	0	0
Estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP)	2	2	0
Estudios Universitarios	7	0	0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>

Fuente: Elaboración propia.

No se registra ningún caso de personas trabajadoras sin estudios o con únicamente estudios primarios, lo que refuerza la idea de una plantilla bien formada y preparada para el desarrollo de sus funciones. Esta distribución evidencia una apuesta clara de AMADEM ONG por la cualificación y la profesionalización de sus equipos.

### ***Distribución de la plantilla por categorías profesionales***

La distribución por categorías profesionales en AMADEM ONG pone de manifiesto una plantilla diversa en funciones y con clara presencia femenina en todos los niveles. El perfil más numeroso es el de Monitores/as, con 5 personas (3 mujeres y 2 hombres), lo que representa el 45,45% de la plantilla total. Este equilibrio en una categoría de atención directa es relevante, ya que muestra cierta paridad en roles tradicionalmente feminizados.

El resto de los puestos están ocupados íntegramente por mujeres: 1 psicóloga, 1 trabajadora social, 1 administrativa, 1 coordinadora general y 2 coordinadoras de vivienda tutelada (que actualmente están cubriendo sustituciones por excedencias de otras dos compañeras). También se cuenta con una profesional del ámbito artístico-terapéutico.

Categoría Profesional (2025)	Mujeres	Hombres	Total
Coordinación	1	0	1
Monitores/as	3	2	5
Psicólogo/a	1	0	1
Administración	1	0	1
Trabajo social	1	0	1
Coordinación Vivienda	2	0	2
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>

Fuente: Elaboración propia.

En conjunto, las mujeres ocupan el 81,81% de los puestos en la plantilla y están presentes en todas las áreas profesionales. No se detecta subrepresentación femenina en ninguna categoría, lo que indica un reparto equitativo de funciones y acceso igualitario a los diferentes puestos de

trabajo. Esta realidad refuerza el compromiso de AMADEM ONG con la igualdad efectiva en el desarrollo profesional dentro de la entidad.

### ***Distribución de la plantilla por tipo de contrato***

En la actualidad, la totalidad de la plantilla de AMADEM ONG —compuesta por 11 personas— cuenta con contrato indefinido, lo que refleja una clara apuesta de la entidad por la estabilidad laboral y la consolidación de equipos de trabajo a largo plazo.

En cuanto al reparto por sexo, los 9 contratos indefinidos correspondientes a mujeres y los 2 de hombres evidencian una ausencia total de temporalidad o modalidades contractuales precarias (como prácticas, formación o contratos por obra y servicio). Esta situación mejora significativamente los datos recogidos en planes anteriores, donde se observaba una presencia más significativa de contratos temporales, especialmente entre las mujeres.

<b>Tipo de contrato (2025)</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
<b>Indefinido</b>	9	2	<b>11</b>
<b>Temporal</b>	0	0	<b>0</b>
<b>Prácticas</b>	0	0	<b>0</b>
<b>Aprendizaje/Formación</b>	0	0	<b>0</b>
<b>Otros</b>	0	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>

Fuente: Elaboración propia

Por tanto, no se aprecian desequilibrios de género en relación con la modalidad contractual, consolidándose un entorno laboral estable e igualitario que refuerza las condiciones de seguridad laboral para toda la plantilla.

### ***Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal***

La plantilla de AMADEM ONG presenta una distribución diversa en cuanto a las jornadas laborales semanales, adaptadas a las características y necesidades de cada puesto y centro de trabajo.

Un total del 18,18 % de la plantilla (2 mujeres) realiza jornadas laborales inferiores a 20 horas semanales.

El 36,36 % trabaja entre 20 y 34 horas semanales, distribuido equitativamente entre 2 mujeres (18,18 %) y 2 hombres (18,18 %).

El grupo mayoritario, con 45,45 % de la plantilla (5 mujeres), realiza jornadas de entre 35 y 37.5 horas semanales.

Cabe destacar que ningún miembro de la plantilla realiza jornadas de 40 horas o superiores, ya que la jornada laboral completa establecida en el Convenio Colectivo de aplicación para la entidad es de 37,5 horas semanales.

Jornada laboral semanal (2025)	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas	2	0	2
De 20 a 34 horas	2	2	4
De 35 a 37.5 horas	5	0	5
37.5 horas	0	0	0
Más de 37.5 horas	0	0	0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>

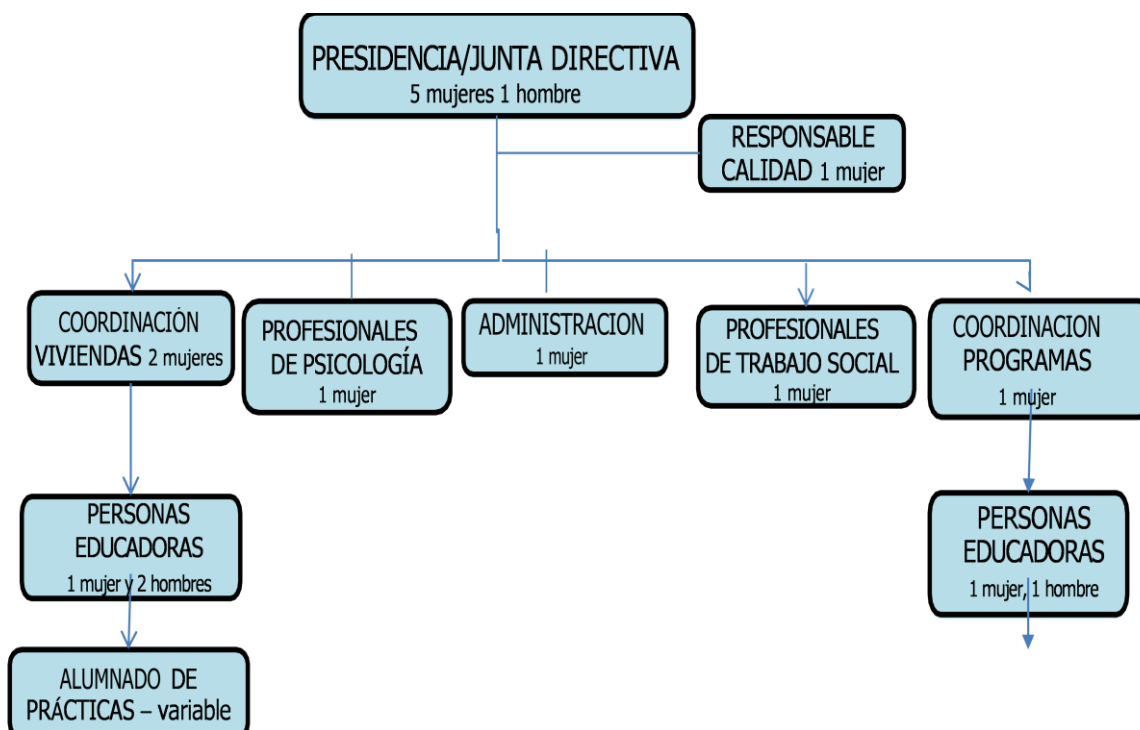
Fuente: Elaboración propia

Esta variedad de jornadas refleja una organización flexible y adaptativa, que responde a las exigencias del servicio y a las particularidades de los distintos centros de trabajo. Además, no se detectan desequilibrios significativos por razón de sexo en la asignación de horas laborales, lo que indica una aplicación igualitaria de las condiciones laborales dentro de la entidad.

**Distribución de la plantilla por departamentos y niveles jerárquicos**

El análisis de la plantilla de AMADEM revela una mayor presencia de mujeres en todos los niveles jerárquicos, con representación femenina en todas las categorías y puestos profesionales. En consecuencia, es el sexo masculino el que se encuentra subrepresentado en la estructura actual.

Cabe destacar la polivalencia funcional de algunas profesionales, como en el caso de la persona responsable de Calidad, que también coordina dicha área. Asimismo, se identifican situaciones en las que un mismo perfil aparece reflejado en distintos departamentos, como monitores/as que desempeñan su función tanto en Programas como en Viviendas, o una profesional de Psicología que actúa también como monitora de Viviendas y en el taller de arte.



El organigrama refleja esta realidad: la Coordinación General está liderada por una mujer, al igual que la Coordinación de Psicología, trabajadora social y administración. En el área de coordinación de mujeres y los 2 hombres que integran la plantilla. Todas las coordinaciones de área (actuales y en situación de excedencia) están también ocupadas por mujeres.

Este reparto pone de manifiesto una estructura igualitaria y equilibrada, en la que mujeres y hombres acceden a las distintas áreas sin limitaciones, con una clara presencia femenina en los puestos de mayor responsabilidad.

Finalmente, la Junta Directiva de la asociación —órgano representativo y decisorio— está compuesta actualmente por 6 personas, de las cuales 5 son mujeres y 1 es hombre, reforzando el compromiso de AMADEM con la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones. A continuación, se aprecia el Organigrama de la organización:

No se da en AMADEM ONG la llamada segregación vertical (mujeres en puestos más bajos en la jerarquía de la organización) pero si la segregación horizontal (mujeres concentradas en determinados sectores feminizados), lo que se justifica por el sector de actividad en el que se sitúa la entidad, con profesiones tradicionalmente consideradas “femeninas”.

**Movimientos de personal: incorporaciones y bajas**

Durante la vigencia del Plan de Igualdad se han registrado diversos movimientos de personal en AMADEM ONG por la Salud Mental Marina Alta, tanto en términos de incorporaciones como de bajas, sin que ello suponga cambios sustanciales en la composición total de la plantilla.

Entre los años **2019 y 2025**, se observa una **dinámica constante de entradas y salidas**, motivada principalmente por las características propias del servicio de **Viviendas Tuteladas**, donde se requiere cubrir turnos, festivos, sustituciones y ausencias durante el periodo estival (julio-agosto), así como en la sede para determinados proyectos y programas con duración limitada.

En cuanto a los **datos agregados**:

	Número de incorporaciones			Número de bajas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<b>2019</b>	5	2	<b>7</b>	4	2	<b>6</b>
<b>2020</b>	7	4	<b>11</b>	3	3	<b>6</b>
<b>2021</b>	13	2	<b>15</b>	8	1	<b>9</b>
<b>2022</b>	5	0	<b>5</b>	6	0	<b>6</b>
<b>2023</b>	8	1	<b>9</b>	8	2	<b>10</b>
<b>2024</b>	0	0	<b>0</b>	1	0	<b>1</b>

2025	0	1	1	1	0	1
------	---	---	---	---	---	---

Fuente: Elaboración propia (Anexos)

El año 2021 fue el de mayor actividad, con 15 incorporaciones (13 mujeres y 2 hombres) y 9 bajas.

El año 2023 también refleja una alta rotación, con 9 nuevas incorporaciones (8 mujeres y 1 hombre) y 10 bajas.

En contraste, los años 2024 y 2025 muestran una notable estabilización del personal, con un único movimiento de entrada o salida respectivamente.

Aunque la mayoría de incorporaciones y bajas corresponden a mujeres, esto responde a la composición general de la plantilla, donde el porcentaje femenino es mayoritario. No se evidencian desigualdades por razón de sexo en los procesos de incorporación o desvinculación.

En definitiva, los movimientos de personal están ligados a necesidades operativas concretas, como coberturas temporales y refuerzo de programas específicos, sin que se traduzcan en modificaciones estructurales o desequilibrios de género en la plantilla.

### **Responsabilidades familiares**

En el año 2025, la plantilla de AMADEM ONG por la Salud Mental Marina Alta presenta una composición en la que 7 mujeres (63,63%) tienen responsabilidades familiares con hijas o hijos a su cargo, mientras que ningún hombre de la plantilla declara tener personas dependientes a su cargo.

En cuanto al número de hijas e hijos:

Nº de hijos/as (2025)	Mujeres	Hombres	Total
0 hijas e hijos	6	2	8
1 hija/ hijo	1	0	1
2 hijas e hijos	2	0	2
3 hijas e hijos	0	0	0
Más de 3 hijas e hijos	0	0	0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>

### **Edades de hijos/as de personas plantilla con responsabilidades familiares**

Rangos de edades (2025)	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 3 años	0	0	0
De 4 – 6 años	0	0	0
De 7 a 14 años	1	0	1
15 o más años	4	0	4

<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
--------------	----------	----------	----------

Fuente: Elaboración propia

6 personas (54,54%), entre ellas 4 mujeres y los 2 hombres, no tienen hijos/as.

1 mujer (9,09%) tiene 1 hija/hijo.

2 mujeres (18,18%) tienen 2 hijas/os.

No se registra ningún caso con 3 o más hijas/os.

Respecto a las edades de los hijos/as, se observa que:

No hay hijos/as menores de 6 años.

1 mujer (9,09%) tiene una hija/hijo entre 7 y 14 años.

4 mujeres (36,36%) tienen hijos/as de 15 años o más.

En total, un 45,45% de la plantilla (5 mujeres) tiene hijos/as menores de 15 años, lo que implica una realidad relevante a la hora de valorar e implementar medidas de conciliación familiar y laboral. No se registran personas trabajadoras con hijos/as con diversidad funcional ni con personas dependientes a su cargo.

Este análisis pone de manifiesto que, en la entidad, las responsabilidades familiares recaen exclusivamente en las mujeres trabajadoras, lo que refuerza la necesidad de contemplar acciones específicas de apoyo a la conciliación con perspectiva de género dentro del Plan de Igualdad.

### **Formación**

Durante los años 2024 y 2025, AMADEM ha continuado impulsando la formación continua del personal a través de un Plan Anual de Formación que forma parte del Sistema Documental de Gestión de Calidad de la entidad. Este plan se ha diseñado en base a las necesidades detectadas tanto por la dirección técnica como a propuesta de las personas trabajadoras, siendo tratado y compartido en las reuniones de equipo técnico.

En 2024, se llevaron a cabo numerosas acciones formativas internas, destacando contenidos como salud mental en infancia y adolescencia, trastornos mentales, transformación digital, orientación sociolaboral, prevención de adicciones, prácticas no coercitiva, desconexión laboral y facturación electrónica, entre otros. En total se impartieron más de 500 horas formativas.

En 2025, el plan ha incluido cursos sobre emergencias y uso de extintores, desconexión digital, salud mental perinatal, ciberseguridad, prevención del suicidio en centros educativos y formación específica para técnicos/as de las viviendas. Estas formaciones han sido valoradas en su mayoría como útiles y adaptadas a las funciones de los diferentes perfiles.

Todas las acciones formativas han sido archivadas en el Drive compartido de la entidad y comunicadas a través de reuniones internas, garantizando su accesibilidad. Además, se han

tenido en cuenta criterios de conciliación horaria y se han diversificado las modalidades de formación (presencial, online, webinars), así como las fuentes de financiación (fondos propios, FUNDAE, federaciones, formaciones gratuitas).

Este compromiso formativo no solo refuerza la profesionalización del equipo, sino que contribuye a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando un acceso igualitario al conocimiento y el desarrollo profesional.

### Distribución de la plantilla por formación recibida 2024-2025 en materia de Igualdad de género

Recibido formación	Mujeres	Hombres	Total
Han recibido formación	9	2	11
No han recibido formación	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>

Fuente: Elaboración propia

Durante el proceso de diagnóstico y elaboración del II Plan de Igualdad (2025–2029), se han llevado a cabo acciones formativas específicas dirigidas tanto al equipo técnico como a la plantilla con el objetivo de reforzar el enfoque de igualdad en todas las fases del plan. Concretamente, dos personas del equipo han participado en la formación **“Herramientas clave para la elaboración, seguimiento y mejora de Planes de Igualdad”**, con una duración total de **24 horas distribuidas en 12 sesiones** (formación bonificada mediante crédito formativo). Asimismo, la **totalidad de la plantilla** ha recibido una formación específica en **“Lenguaje inclusivo en el entorno laboral”**, con una duración de **3 horas**, orientada a integrar buenas prácticas comunicativas en el día a día de la organización. Estas acciones formativas han contribuido de manera significativa a la sensibilización, capacitación y compromiso colectivo hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en AMADEM.

### 8.2 ANÁLISIS ASPECTOS CUALITATIVOS

El análisis cualitativo en materia de Igualdad se ha realizado a través de una Autoevaluación llevada a cabo por la responsable de Igualdad junto con la Comisión Negociadora, teniendo en cuenta tanto los procedimientos internos como los resultados del Cuestionario de Igualdad distribuido de forma anónima a toda la plantilla. A partir de dicha información se exponen los siguientes resultados:

#### Cultura organizacional y responsabilidad social

AMADEM ONG ha seguido desarrollando su compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa, participando en ferias, jornadas, actividades comunitarias y proyectos sociales centrados en la atención a personas con problemas de salud mental. Este compromiso se extiende también al ámbito de la igualdad de género, y se refleja en la continuidad del trabajo en igualdad mediante la renovación de su Plan de Igualdad.

## Relaciones laborales y convenio colectivo

AMADEM se acoge al Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, el cual garantiza condiciones laborales igualitarias y sin discriminación entre mujeres y hombres.

## Área de Acceso al Empleo, Selección y Contratación

En relación con los procesos de acceso al empleo y selección de personal, AMADEM ha mejorado significativamente sus prácticas para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

**Se han formalizado protocolos y procedimientos específicos** que definen las fases del proceso de selección, los criterios objetivos y las herramientas a utilizar.

En todos los procesos de selección **externos**, se ha redactado y publicado la oferta de empleo **con lenguaje inclusivo y no sexista**, evitando referencias directas o indirectas al sexo de las candidaturas y especificando criterios objetivos y neutros.

Todas las ofertas de empleo incluyen una cláusula explícita sobre el compromiso de la entidad con la igualdad, indicando:

“AMADEM tiene vigente un Plan de igualdad y realiza procesos de selección igualitarios entre hombres y mujeres.”

Las ofertas se han difundido de forma sistemática a través de **al menos dos canales de reclutamiento por vacante**, incluyendo portales públicos como **LABORA**, **redes sociales** y **centros formativos** (por ejemplo, para perfiles como Técnicos/as de Integración Social).

Se han priorizado canales que aseguren la diversidad y el equilibrio de género en las candidaturas recibidas.

No obstante, sigue pendiente de consolidación la **recogida sistemática de datos de candidaturas desagregados por sexo**, lo cual se incorpora como **medida de mejora prioritaria** en este III Plan de Igualdad. Esto permitirá realizar un análisis más riguroso de los procesos de selección desde una perspectiva de género, midiendo con precisión el impacto de las medidas implantadas.

## Conciliación laboral, familiar y personal

AMADEM ha mantenido las medidas de conciliación como teletrabajo, flexibilidad horaria y adaptación de turnos, extendidas desde la pandemia. También ha reforzado la contratación temporal para cubrir ausencias por razones familiares o vacacionales.

Se ha detectado que no toda la plantilla conoce adecuadamente las medidas disponibles. Por ello, se creará un catálogo visual y accesible que facilite su consulta y solicitud.

Existen procedimientos escritos, aunque se propone simplificarlos y reforzar su comunicación interna.

### **Clasificación profesional, promoción y formación**

AMADEM mantiene claramente definidas y diferenciadas las categorías profesionales dentro de su estructura, así como las funciones asociadas a cada puesto de trabajo. Estas descripciones se han elaborado con un enfoque neutro desde el punto de vista de género, respetando lo establecido en el convenio colectivo del sector y los principios del sistema de gestión de calidad vigente en la organización. Este marco garantiza que la asignación de funciones no esté condicionada por el sexo de la persona trabajadora, y promueve un entorno laboral igualitario en cuanto a responsabilidades y requisitos profesionales.

En cuanto a la composición de los órganos de responsabilidad, tanto la dirección técnica general como la coordinación de los recursos residenciales (viviendas tuteladas) continúan desempeñadas exclusivamente por mujeres, consolidando una tendencia ya presente en planes anteriores. Aunque este hecho refleja una alta presencia femenina en puestos de liderazgo, también pone de manifiesto la necesidad de seguir impulsando una cultura de igualdad de oportunidades en todos los niveles jerárquicos.

Durante el periodo de vigencia del anterior plan, se ha producido una promoción interna en febrero de 2023, mediante la ampliación de jornada de una mujer trabajadora en el puesto de monitora de fines de semana (de 21,5 a 31,5 horas semanales). En este caso, la promoción no fue difundida previamente al conjunto de la plantilla, ya que la entidad optó por asignarla directamente a una trabajadora que cumplía con todos los requisitos exigidos para el puesto. Esta decisión se ha fundamentado principalmente en dos factores: el reducido tamaño de la plantilla y el hecho de que no todas las personas trabajadoras reúnen las competencias, experiencia o disponibilidad necesarias para ocupar determinados puestos. No obstante, la promoción fue informada posteriormente al equipo técnico en reunión interna.

En otros procesos, como la cobertura de una vacante de Trabajador/a Social, sí se comunicó previamente a la plantilla mediante correo electrónico, permitiendo así la posibilidad de postulación interna. Esta buena práctica muestra avances hacia una mayor transparencia y participación, aunque todavía no se aplica de forma sistemática.

Actualmente, la organización no cuenta con un protocolo formalizado para la promoción interna ni con un procedimiento sistemático para la publicación y comunicación de vacantes. Se considera un aspecto prioritario de mejora, ya que disponer de mecanismos claros y previamente definidos contribuiría a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a evitar decisiones percibidas como arbitrarias así como garantía de participación, transparencia y equidad, en línea con los principios de igualdad y no discriminación.

En cuanto a las acciones formativas, éstas se adaptan a la conciliación y responden a necesidades detectadas tanto por la dirección como por el equipo. Durante el periodo de vigencia del anterior Plan de Igualdad, AMADEM ha mantenido su compromiso con la formación continua y la igualdad de oportunidades en el acceso a la misma. En el año 2023, se elaboró y ejecutó un Plan de Formación anual, que forma parte del Sistema documental del modelo de gestión de calidad de la entidad.

Este Plan fue comunicado oficialmente a toda la plantilla en la reunión de equipo técnico de abril de 2023 y se archivó en el Google Drive compartido, asegurando el acceso universal de todas las personas trabajadoras.

Las acciones formativas se diseñan tanto en base a propuestas de la dirección como a demanda del propio equipo, incorporándose dichas propuestas en las reuniones técnicas periódicas.

El diseño y la programación de las formaciones han permitido que cualquier persona trabajadora interesada pudiera inscribirse y participar, ajustando en lo posible horarios y formatos para facilitar la conciliación.

Además, en el año 2025 se ha realizado una formación específica en lenguaje inclusivo, reforzando así el compromiso de la entidad con una comunicación respetuosa, igualitaria y adaptada a los cambios sociales.

Como aspecto de mejora, se ha identificado la necesidad de seguir diversificando las vías de comunicación interna, para garantizar que todas las personas reciban la información sobre formación de forma clara, accesible y comprensible. Por ello, el nuevo Plan incluirá medidas para reforzar los canales de difusión, crear formatos más visuales y sencillos, y asegurar que la información llegue a todas las personas de la organización, con independencia de su jornada, ubicación o perfil profesional.

### **Retribuciones salariales**

Según la auditoría realizada en 2024 conforme al RD 902/2020:

La retribución media total presenta una brecha del 56,83% a favor de las mujeres.

La mediana de la retribución total refleja una brecha del 24,27%, también favorable a las mujeres.

En la categoría de Monitor/a (la única ocupada por ambos sexos), se detecta una brecha del 8,23% a favor de las mujeres, atribuida principalmente a la mayor percepción de complementos salariales. Estos resultados se deben principalmente a la mayor representación femenina en la plantilla y a la ocupación de puestos con mayor carga de responsabilidad y turnos especiales.

### **Salud laboral**

No se han detectado situaciones de desigualdad en las condiciones laborales. Se mantiene un buen clima laboral libre de acoso o sexismo. La entidad cuenta con un servicio de prevención

ajeno y se integran contenidos de salud laboral en los planes formativos. Las condiciones de trabajo se adaptan a embarazos u otras circunstancias personales cuando se ha requerido.

### **Prevención de acoso sexual y por razón de sexo**

AMADEM ONG aprobó en 2022 un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que sigue vigente y con el que no se ha detectado ningún caso hasta la fecha. Además, en cumplimiento de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real de las personas LGTBI, AMADEM actualizará dicho protocolo para incluir medidas frente al acoso por orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales. Aunque por tamaño no está obligada legalmente, se adapta voluntariamente a los contenidos recomendados por la normativa y agentes sociales, como el compromiso con la igualdad LGTBI, la garantía de confidencialidad, medidas cautelares y mecanismos de revisión.

Esta actualización refuerza el entorno seguro, respetuoso e inclusivo que la organización promueve, como parte esencial de su misión social.

### **Comunicación y lenguaje**

AMADEM ha mantenido el uso sistemático del lenguaje inclusivo en todos sus documentos, cartelería, materiales internos y externos, así como en la redacción de ofertas de empleo, proyectos y comunicaciones institucionales. En 2025, se ha realizado además una formación específica sobre lenguaje inclusivo, con el fin de seguir actualizando las buenas prácticas comunicativas del equipo.

Actualmente, la organización se encuentra actualizando su **página web**, considerando este proceso como uno de los pilares clave para reforzar su comunicación externa con una perspectiva de género y de inclusión. Esta revisión se está realizando con especial atención al uso de un lenguaje no sexista, representaciones igualitarias y visibilidad de su compromiso con la igualdad y la diversidad.

Del mismo modo, la comunicación en redes sociales será otro de los canales prioritarios de proyección externa de AMADEM, por lo que se integrarán en el nuevo Plan de Igualdad medidas para asegurar que los contenidos difundidos reflejen los valores de igualdad, inclusión y respeto que forman parte de la identidad organizativa.

### ***Resultados de cuestionario de opinión de igualdad de la plantilla***

En el marco de este análisis, se llevó a cabo en el mes de marzo de 2025 un cuestionario de percepción sobre igualdad dirigido a la totalidad de la plantilla, con carácter anónimo y confidencial. Fue cumplimentado por 11 personas (9 mujeres y 2 hombres), lo que supone una alta participación representativa en relación al tamaño de la plantilla. Las respuestas recogidas ofrecen una valoración muy positiva respecto al grado de compromiso de la entidad con la igualdad, la equidad en los procesos de selección, formación, promoción y conciliación, así como sobre la adecuación del clima laboral y la cultura organizacional.

A pesar de los resultados favorables, el cuestionario también ha servido para detectar áreas de mejora señaladas directamente por las personas trabajadoras, especialmente en relación con, los cuestionarios se Anexan al III Plan de Igualdad de AMADEM:

### **Resultados generales**

La práctica totalidad de las personas encuestadas manifiestan estar **totalmente de acuerdo** o en un **alto grado de acuerdo** con las afirmaciones incluidas en las preguntas 1 a 15 del cuestionario. En especial, se destaca:

La percepción de que **existe igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.**

**El compromiso de la dirección con la igualdad.**

La adecuación de los procesos de selección, formación y promoción a criterios de equidad.

El conocimiento y la valoración positiva del proceso de elaboración del Plan de Igualdad.

Este resultado evidencia un **alto grado de sensibilización y alineación con los valores de igualdad** entre la plantilla, lo cual constituye un punto fuerte del entorno laboral en AMADEM.

### **Necesidades y propuestas de mejora (pregunta 16)**

Pese a los resultados positivos, algunas personas han identificado áreas de mejora relevantes, que se agrupan en los siguientes ejes:

#### **a) Conciliación y perspectiva de género en la salud laboral**

Se propone establecer **protocolos de acompañamiento durante el embarazo, maternidad y regreso al trabajo**, con una cultura de apoyo explícita.

Se menciona la importancia de **reconocer el impacto del ciclo hormonal femenino** como parte de la salud laboral.

#### **Medidas propuestas:**

Protocolos específicos de acompañamiento y reincorporación tras maternidad.

Promoción de un clima de respeto y cuidados en torno a la salud reproductiva.

#### **b) Promoción interna y crecimiento profesional**

Se detecta una **falta de mecanismos formales de promoción o revalorización profesional**, especialmente en un entorno tan feminizado como el de AMADEM.

#### **Medidas propuestas:**

Diseño de sistemas transparentes de promoción interna.

Formación continua para el desarrollo profesional con perspectiva de género.

### c) Lenguaje inclusivo y formación en igualdad

Se menciona la **necesidad de reforzar el uso sistemático del lenguaje inclusivo**, tanto en documentación como en comunicación interna.

También se solicita **más formación en género, salud mental e igualdad**, incluso aunque ya se hayan impartido algunas acciones.

#### **Medidas propuestas:**

Talleres anuales de lenguaje inclusivo.

Formaciones periódicas en igualdad, salud mental y prevención de estereotipos.

### d) Sensibilización y normalización de la igualdad

Algunas personas expresan que, aunque la igualdad ya está muy presente en AMADEM, **no se debe bajar la guardia**.

Se valora positivamente el hecho de **nombrar y visibilizar** temas como la salud reproductiva, los estereotipos de género y la feminización estructural del sector.

#### **Observaciones destacadas (pregunta 17)**

Se destaca que, al ser una entidad muy feminizada, **la mejora de las condiciones laborales en general es también una mejora para las mujeres**.

Se subraya que incluso en entornos igualitarios, es importante **seguir profundizando en aspectos invisibles o normalizados** históricamente.

#### **Conclusiones del análisis**

La percepción general sobre la igualdad en AMADEM es **altamente positiva**.

Aun así, **existen oportunidades de mejora** en torno a la conciliación con perspectiva de género, la promoción interna, la formación continua en igualdad y el uso sistemático del lenguaje inclusivo.

Las aportaciones de la plantilla serán consideradas en la definición de las **acciones del nuevo Plan de Igualdad 2025-2029**, asegurando así una estrategia participativa y adaptada a las necesidades reales de la entidad.

## 9. AUDITORIA SALARIAL

La política retributiva de AMADEM ONG se establece conforme a los criterios marcados por el **Convenio Colectivo del Sector de la Discapacidad de la Comunidad Valenciana**, garantizando la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia salarial.

En cumplimiento del **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, se ha llevado a cabo una **auditoría retributiva** con el objetivo de comprobar si el sistema salarial de la entidad cumple, de forma transversal y completa, con el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La auditoría tiene vigencia durante el periodo de aplicación del presente Plan de Igualdad, con revisión anual. En este caso, se ha analizado el **registro retributivo correspondiente al año natural 2024**, recogiendo los valores medios y medianos de todos los conceptos retributivos, tanto generales como por categoría profesional. El Registro se Anexa al III Plan de Igualdad de AMADEM

### Principales resultados

La plantilla está compuesta por **9 mujeres y 2 hombres**.

La **media de retribución total anual** fue:

Mujeres: **19.130 €**

Hombres: **12.748 €**

La **brecha salarial media** resultante es de **-33,38 %**, a favor de las mujeres.

Esta diferencia no es indicativa de discriminación salarial por razón de sexo, sino que responde a:

La distribución por **categorías profesionales**

La **jornada laboral parcial** en uno de los casos masculinos

Los **complementos salariales** asociados a determinadas funciones y horarios

La **categoría profesional de Monitor/a** es la única en la que hay representación de ambos sexos. En esta categoría:

Las **mujeres perciben un 10,77 % más** que los hombres en términos medios.

Esta diferencia se debe principalmente a los **complementos salariales** (festivos, pluses de coordinación, turnicidad...), siendo las mujeres quienes en mayor proporción los perciben.

El resto de categorías profesionales (Coordinación, Psicología, Trabajo Social, Administración, Arteterapia...) están ocupadas por personas de un solo sexo, por lo que **no es posible realizar comparativas internas desagregadas por sexo** dentro de esas categorías.

### Conclusiones

No se identifican brechas salariales injustificadas ni discriminación retributiva por razón de sexo.

Las diferencias detectadas se explican por variables objetivas relacionadas con funciones, jornadas y características de los puestos.

Se recomienda seguir monitorizando el registro retributivo anualmente e informar a la Comisión de Igualdad para su seguimiento y control.

Los registros retributivos y los análisis correspondientes quedan **anexados al presente Plan de Igualdad**.

## 10. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN DE LAS ACCIONES DEL PLAN

El III Plan de Igualdad de AMADEM, con vigencia de cuatro años (2025-2029), recoge un conjunto de acciones distribuidas en distintas áreas de intervención, que han sido planificadas teniendo en cuenta la realidad organizativa de la entidad y su plantilla.

Cada una de las acciones se encuentra detallada en su correspondiente ficha, donde se especifican:

- Área de intervención
- Persona responsable de la implementación
- Personas destinatarias
- Plazos de inicio y finalización
- Priorización en el tiempo
- Recursos necesarios para su ejecución
- Indicadores de evaluación

El diseño del cronograma tiene en cuenta tanto la capacidad operativa de una entidad pequeña como AMADEM, como la necesidad de garantizar una implementación progresiva, realista y efectiva. La temporalización de las acciones se estructura de forma anual, permitiendo evaluar los avances y realizar ajustes si fuera necesario.

De manera complementaria, el cronograma será revisado anualmente por la Comisión de Igualdad, en el marco de las reuniones de seguimiento y en función de los informes anuales e intermedios. Esta revisión permitirá adaptar el ritmo de ejecución a las posibles incidencias, cambios de personal o nuevas normativas, garantizando así la viabilidad del plan durante toda su vigencia.

ÁREA	Nº Y NOMBRE DE LA ACCIÓN	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	2025	2026	2027	2028	2029
<b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	1. Registro de candidaturas por sexo	Detectar posibles desigualdades en procesos de selección.	Recoger datos desagregados por sexo en todas las fases de selección.	X	X	X	X	X
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	2. Revisión de categorías profesionales	Asegurar que las categorías sean neutras y equitativas.	Revisión y adecuación de descripciones de puestos según el sistema de calidad.	X		X		
<b>FORMACIÓN Y DESARROLLO</b>	3. Formación en medidas de conciliación laboral	Mejorar el conocimiento de la plantilla sobre sus derechos de conciliación	Formaciones internas anuales. Planes bonificados. Registro en sistema documental.	X	X	X	X	X
<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	4. Notificación de vacantes internas	Promover igualdad de oportunidades en promoción.	Protocolizar el envío de vacantes por email antes de cubrir el puesto.	X	X	X	X	X
	5. Establecer protocolo de promoción interna	Formalizar el proceso de promoción.	Diseñar un documento claro con los pasos y criterios de promoción.	X				

<b>RETRIBUCIONES</b>	6. Actualización del registro retributivo	Garantizar equidad salarial entre mujeres y hombres.	Actualizar y analizar el registro anualmente.	X	X	X	X	X
<b>CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL</b>	7. Catálogo de medidas de conciliación	Mejorar el acceso a la información sobre derechos de conciliación.	Crear y difundir un documento con las medidas disponibles.	X				
<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	8. Actualización del protocolo de acoso	Ampliar el protocolo a situaciones por razón de identidad u orientación sexual.	Revisión según la Ley 4/2023. Difusión y formación asociada.	X				
	9. Aplicación efectiva del protocolo	Garantizar la confidencialidad, urgencia y no represalia.	Aplicación inmediata cuando se active el protocolo.	X	X	X	X	X
<b>COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA</b>	10. Lenguaje inclusivo en documentos	Evitar sesgos sexistas en la documentación interna y externa.	Aplicación sistemática de la Guía de lenguaje inclusivo.	X	X	X	X	X
	11. Correos de sensibilización al personal	Recordar la importancia del lenguaje inclusivo.	Envío anual de recordatorios y buenas prácticas.	X	X	X	X	X
<b>TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO, SEGUIMIENTO Y</b>	12. Difusión del Plan en web y RRSS	Mejorar la visibilidad del compromiso de	Publicación del plan, medidas y seguimiento en canales públicos.	X	X	X	X	X

EVALUACIÓN DEL PLAN		igualdad.						
	13. Inclusión del plan en el Kit de Bienvenida	Asegurar que el personal de nueva incorporación conozca el plan.	Entrega del plan y documentación en cada nuevo contrato.	X	X	X	X	X

## 11. FICHAS DE ACCIONES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

<b>FICHA ACCIÓN Nº: 1</b>	<b>ÁREA A DESARROLLAR: ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>
<b>DENOMINACIÓN: Registro de candidaturas por sexo</b>	
<p><b>FECHA:</b> Durante toda la vigencia del Plan (julio 2025- julio 2029). Cada vez que se inicie un proceso se cubrir una vacante en la organización.</p> <p><b>PRIORIDAD:</b> 1er año. Permanente.</p>	
<p><b>OBJETIVOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la selección de personal, para evitar posibles discriminaciones.</li> <li>• Detectar posibles desigualdades en procesos de selección.</li> </ul>	
<p><b>DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se implementará un sistema de recogida de datos desagregados por sexo en todas las fases de los procesos de selección: recepción de currículums, entrevistas, preselección y contratación final. El objetivo es analizar de forma anual si existen diferencias significativas que puedan evidenciar sesgos en la contratación.</li> <li>- Recoger datos desagregados por sexo en todas las fases de selección.</li> </ul>	
<p><b>DESTINATARIOS (a quién va dirigida):</b> Posibles candidatos/as a acceder a trabajar a AMADEM.</p>	
<p><b>RESPONSABLE ACCIÓN:</b> Coordinación AMADEM- Coordinadora de Vivienda Tutelada Cervantes.</p>	
<p><b>RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:</b></p> <p><b>Humanos:</b> Personal responsable de lleva a cabo la acción.</p> <p><b>Materiales:</b> material informático, fungible, de oficina. Guías o recursos en materia de igualdad y selección de personal con perspectiva de género, ofertas laborales, protocolos de selección de personal con perspectiva de género.</p> <p><b>Económicos:</b> Solo coste de nº de horas del personal responsable de realizar la acción.</p>	
<p><b>INDICADORES DE EVALUACIÓN: (cómo se medirá el cumplimiento)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Existencia de un registro actualizado de candidaturas con desagregación por sexo.</li> </ul>	

- Número de procesos de selección analizados al año.
- Porcentaje de mujeres y hombres en cada fase del proceso.
- Informe anual de resultados con propuestas de mejora si procede.

<b>FICHA ACCIÓN Nº: 2</b>	<b>ÁREA A DESARROLLAR:</b> ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
<b>DENOMINACIÓN:</b> <i>Revisión de categorías profesionales</i>	
<b>FECHA:</b> Primer año de vigencia del III Plan de Igualdad (2025), con posibilidad de revisiones puntuales si se producen cambios sustanciales en la plantilla o la estructura organizativa.	
<b>PRIORIDAD:</b> 1er año. Permanente.	
<b>OBJETIVOS:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar que las categorías profesionales y descripciones de puestos de trabajo se ajusten a criterios neutros y no discriminatorios, garantizando la equidad en el acceso, desarrollo y reconocimiento profesional.</li> </ul>	
<b>DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se revisarán las descripciones de los puestos de trabajo existentes para asegurar que no existen sesgos de género, y que están alineadas con el sistema de calidad interno y el convenio colectivo. Se comprobará que las tareas, competencias y condiciones están formuladas con un lenguaje neutro y sin estereotipos.</li> </ul>	
<b>DESTINATARIOS (a quién va dirigida):</b> Posibles candidatos/as a acceder a trabajar a AMADEM.	
<b>RESPONSABLE ACCIÓN:</b> Coordinación AMADEM- Coordinadora de Vivienda Tutelada Cervantes.	
<b>RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:</b>	
<b>Humanos:</b> Personal responsable de llevar a cabo la acción.	
<b>Materiales:</b> material informático, fungible, de oficina, modelos de oferta de empleo, contacto con canales de reclutamiento externos.	
<b>Económicos:</b> Solo coste de nº de horas del personal responsable de realizar la acción.	
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN: (cómo se medirá el cumplimiento)</b>	

- Número total de descripciones de puestos revisadas.
- Número de ajustes o correcciones realizadas.
- Validación del lenguaje neutro por parte de la Comisión de Igualdad.
- Inclusión en el sistema de calidad documental.

<b>FICHA ACCIÓN Nº:</b> 3	<b>ÁREA A DESARROLLAR:</b> FORMACIÓN Y DESARROLLO
<b>DENOMINACIÓN:</b> <b>Formación en medidas de conciliación laboral</b>	
<b>FECHA:</b> Durante toda la vigencia del Plan (julio 2025- julio 2029). Cada vez que haya una vacante de promoción interna.	
<b>PRIORIDAD:</b>	
<b>OBJETIVOS:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar el conocimiento de la plantilla sobre sus derechos de conciliación y promover su uso efectivo.</li> </ul>	
<b>DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:</b> Se incluirán en el Plan Anual de Formación sesiones específicas sobre las medidas de conciliación laboral, familiar y personal reconocidas en AMADEM y por la normativa vigente. Las formaciones estarán dirigidas a toda la plantilla, con un enfoque práctico, y serán impartidas por personal interno o consultoría externa experta en igualdad. Se garantizará que al menos se realice una sesión anual, y que estas queden registradas para seguimiento y evaluación.	
<b>DESTINATARIOS (a quién va dirigida):</b> Totalidad de la plantilla.	
<b>RESPONSABLE ACCIÓN:</b> Coordinación AMADEM.	
<b>RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:</b>	
<b>Humanos:</b> Personal responsable de llevar a cabo la acción.	
<b>Materiales:</b> material informático, fungible, de oficina, modelos de vacantes de promoción, convocatorias, criterios del puesto profesional o ficha descripción de puesto.	
<b>Económicos:</b> Solo coste de nº de horas del personal responsable de realizar la acción.	
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN: (cómo se medirá el cumplimiento)</b>	
Inclusión de la acción en el Plan Anual de Formación.	
Número de sesiones impartidas al año.	
Porcentaje de participación de la plantilla.	
Resultados del cuestionario de satisfacción o aprendizaje.	
Número de consultas posteriores sobre medidas de conciliación.	

<b>FICHA ACCIÓN Nº: 4</b>	<b>ÁREA A DESARROLLAR: PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>
<b>DENOMINACIÓN: Promover la igualdad de oportunidades en la promoción interna.</b>	
<b>FECHA:</b> Durante toda la vigencia del Plan	
<b>PRIORIDAD:</b> 1er año. Permanente.	
<b>OBJETIVOS:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la igualdad de oportunidades en la promoción interna.</li> </ul>	
<b>DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Antes de cubrir cualquier vacante, se establecerá el envío de un correo interno a toda la plantilla para informar de la posibilidad de presentarse. Esta notificación deberá realizarse de manera clara y con antelación suficiente.</li> </ul>	
<b>DESTINATARIOS (a quién va dirigida):</b> Totalidad de la plantilla.	
<b>RESPONSABLE ACCIÓN:</b> Coordinación AMADEM.	
<b>RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:</b>	
<b>Humanos:</b> Personal responsable de llevar a cabo la acción.	
<b>Materiales:</b> material informático, fungible, de oficina, internet, registro retributivo, base de datos de personal, nóminas.	
<b>Económicos:</b> Solo coste de nº de horas del personal responsable de realizar la acción.	
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN: (cómo se medirá el cumplimiento)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de vacantes notificadas por email.</li> <li>Porcentaje de vacantes cubiertas tras comunicación interna.</li> <li>Valoración del personal sobre la transparencia del proceso.</li> <li>Registro en el expediente de personal.</li> </ul>	

<b>FICHA ACCIÓN Nº: 5</b>	<b>ÁREA A DESARROLLAR: PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>
<b>DENOMINACIÓN: Establecer protocolo de promoción interna</b>	
<b>FECHA:</b> Durante toda la vigencia del Plan	

<b>PRIORIDAD:</b> 1º año. Permanente.
<b>OBJETIVOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formalizar el proceso de promoción.</li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se elaborará y aprobará un documento que regule los procesos de promoción interna: requisitos, criterios, pasos, plazos y responsables. Se compartirá con toda la plantilla y se incorporará al sistema documental.</li> </ul>
<b>DESTINATARIOS (a quién va dirigida):</b> Totalidad de la plantilla.
<b>RESPONSABLE ACCIÓN:</b> Coordinación y Administración de AMADEM
<b>RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:</b> <b>Humanos:</b> Personal responsable de llevar a cabo la acción. <b>Materiales:</b> material informático, fungible, de oficina, internet, asesoría legal, boletines oficiales, Convenio colectivo. <b>Económicos:</b> Solo coste de nº de horas del personal responsable de realizar la acción.
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN: (cómo se medirá el cumplimiento)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia del protocolo aprobado y difundido.</li> <li>• Número de promociones realizadas bajo el nuevo protocolo.</li> <li>• Evaluación de satisfacción de las personas aspirantes.</li> <li>• Inclusión en el sistema de calidad.</li> </ul>

<b>FICHA ACCIÓN Nº:</b> 6	<b>ÁREA A DESARROLLAR:</b> RETRIBUCIONES
<b>DENOMINACIÓN:</b> Actualización del registro retributivo	
<b>FECHA:</b> Durante toda la vigencia del Plan <b>PRIORIDAD:</b> 1er año. ANUAL.	
<b>OBJETIVOS:</b>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la equidad salarial entre mujeres y hombres.</li> </ul>
<p><b>DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se actualizará anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, conforme al RD 902/2020. Se analizarán posibles brechas salariales y, si se detectan, se justificará o corregirá.</li> </ul>
<p><b>DESTINATARIOS (a quién va dirigida):</b> Totalidad de la plantilla.</p>
<p><b>RESPONSABLE ACCIÓN:</b> Coordinación y Administración de AMADEM.</p>
<p><b>RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:</b></p> <p><b>Humanos:</b> Personal responsable de llevar a cabo la acción.</p> <p><b>Materiales:</b> material informático, fungible, de oficina, internet, documentos de medidas de conciliación.</p> <p><b>Económicos:</b> Solo coste de nº de horas del personal responsable de realizar la acción.</p>
<p><b>INDICADORES DE EVALUACIÓN: (cómo se medirá el cumplimiento)</b></p> <p>Registro retributivo actualizado anualmente. Identificación y análisis de diferencias salariales. Medidas correctoras aplicadas (si procede). Informe entregado a la Comisión de Igualdad.</p>

<b>FICHA ACCIÓN Nº:</b> 7	<b>ÁREA A DESARROLLAR:</b> CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL
<b>DENOMINACIÓN:</b> <b>Catálogo de medidas de conciliación</b>	
<b>FECHA:</b> Durante toda la vigencia del Plan	
<b>PRIORIDAD:</b> 1er año. Permanente.	

<b>OBJETIVOS:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar el acceso a la información sobre los derechos de conciliación.</li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se elaborará y difundirá un documento que recopile todas las medidas de conciliación disponibles, con un lenguaje accesible y visual. Este catálogo se compartirá en el Kit de Bienvenida.</li> </ul>
<b>DESTINATARIOS (a quién va dirigida):</b> Totalidad de la plantilla.
<b>RESPONSABLE ACCIÓN:</b> Coordinación de AMADEM.
<b>RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:</b>
<b>Humanos:</b> Personal responsable de llevar a cabo la acción.
<b>Materiales:</b> material informático, fungible, de oficina, internet, Plan de formación, registros de formación interna.
<b>Económicos:</b> Solo coste de nº de horas del personal responsable de realizar la acción.
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN: (cómo se medirá el cumplimiento)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia y difusión del catálogo.</li> <li>• Número de visualizaciones o accesos (si se publica online).</li> <li>• Actualización anual registrada.</li> <li>• Encuestas de conocimiento al personal.</li> </ul>

<b>FICHA ACCIÓN Nº:</b> 8	<b>ÁREA A DESARROLLAR:</b> PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
<b>DENOMINACIÓN:</b> Actualización del protocolo de acoso	
<b>FECHA:</b> Antes de finalizar el segundo año de vigencia del Plan.	
<b>PRIORIDAD:</b> 2º año. Permanente.	
<b>OBJETIVOS:</b>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampliar el protocolo a situaciones por razón de identidad u orientación sexual.</li> </ul>
<p><b>DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se actualizará el actual protocolo para incluir las nuevas exigencias legales (Ley 4/2023), incorporando la atención a personas LGTBI y situaciones de acoso por orientación sexual, identidad y expresión de género.</li> </ul>
<p><b>DESTINATARIOS (a quién va dirigida):</b> Totalidad de la plantilla.</p>
<p><b>RESPONSABLE ACCIÓN:</b> Coordinación de AMADEM</p>
<p><b>RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:</b></p> <p><b>Humanos:</b> Personal responsable de llevar a cabo la acción.</p> <p><b>Materiales:</b> material informático, fungible, de oficina, internet, costes de acciones formativas realizados por parte de entidades externas que realicen cursos en materia de igualdad, sede y material audiovisual en el caso de formaciones presenciales.</p> <p><b>Económicos:</b> Solo coste de nº de horas del personal responsable de realizar la acción y de las acciones formativas.</p>
<p><b>INDICADORES DE EVALUACIÓN: (cómo se medirá el cumplimiento)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo actualizado y aprobado.</li> <li>• Inclusión de los nuevos contenidos exigidos.</li> <li>• Registro de difusión a toda la plantilla.</li> <li>• Formación asociada realizada.</li> </ul>

<b>FICHA ACCIÓN Nº:</b> 9	<b>ÁREA A DESARROLLAR:</b> ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN ACOSO
<b>DENOMINACIÓN:</b> <b>Aplicación efectiva del protocolo de acoso</b>	
<b>FECHA:</b> Antes de la finalización del segundo año del plan	
<b>PRIORIDAD:</b> 2º año. Permanente.	
<b>OBJETIVOS:</b>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la confidencialidad, urgencia y no represalia.</li> </ul>
<p><b>DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Siempre que se active el protocolo, se garantizará el cumplimiento de los principios de confidencialidad, no revictimización y actuación urgente. Se adoptarán medidas cautelares en todos los casos necesarios.</li> </ul>
<p><b>DESTINATARIOS (a quién va dirigida):</b> Totalidad de la plantilla.</p>
<p><b>RESPONSABLE ACCIÓN:</b> Coordinación-Administración de AMADEM y trabajadora social.</p>
<p><b>RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:</b></p> <p><b>Humanos:</b> Personal responsable de llevar a cabo la acción.</p> <p><b>Materiales:</b> material informático, fungible, de oficina, internet, guías y normativa en materia de acoso, servicios de Prevención de riesgos laborales.</p> <p><b>Económicos:</b> Solo coste de nº de horas del personal responsable de realizar la acción.</p>
<p><b>INDICADORES DE EVALUACIÓN: (cómo se medirá el cumplimiento)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Número de activaciones del protocolo.</li> <li>☑ Tiempo medio de respuesta desde la denuncia.</li> <li>☑ Valoración de las personas implicadas (anónima).</li> <li>☑ Informe anual de incidencias.</li> </ul>

<b>FICHA ACCIÓN Nº:</b> 10	<b>ÁREA A DESARROLLAR:</b> ÁREA DE SALUD LABORAL
<p><b>DENOMINACIÓN:</b> Garantizar el carácter urgente y confidencial del citado proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquier de las personas que intervengan en el mismo.</p>	
<p><b>FECHA:</b> Antes de la finalización del segundo año del plan.</p>	
<p><b>OBJETIVOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevenir, detectar y actuar ante cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón</li> </ul>	

de sexo y acoso moral que se pueda producir en el ámbito laboral de la organización.

- Fomentar un ambiente de trabajo adecuado sin repercusiones negativas sobre la salud de las personas trabajadoras/es de la organización.
- Promover un buen clima laboral que proteja y otorgue libertad a los/as trabajadores/as a la hora de denunciar este tipo de situaciones.

**DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:**

- En la redacción del “Protocolo de actuación en situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso moral” se debe especificar la garantía de privacidad de la víctima, así como la fijación de actuaciones claras a adoptar en caso de que se produzca dicha situación.
- Cualquier persona de la plantilla recibirá el Protocolo y éste será accesible en todo momento, donde quedará estipulado de forma clara a quién debe acudir la víctima en caso de denuncia de acoso y que su declaración será totalmente confidencial.
- Uno de los requisitos mínimos del Protocolo de actuación será su carácter urgente, estableciéndose los plazos de tiempo y las diferentes fases en el análisis, investigación y resolución por parte de la entidad.

**DESTINATARIOS (a quién va dirigida):** Totalidad de la plantilla.

**RESPONSABLE ACCIÓN:** Coordinación-Administración de AMADEM.

**RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:**

**Humanos:** Personal responsable de llevar a cabo la acción.

**Materiales:** material informático, fungible, de oficina, internet, protocolo de acoso.

**Económicos:** Solo coste de nº de horas del personal responsable de realizar la acción.

**INDICADORES DE EVALUACIÓN: (cómo se medirá el cumplimiento)**

Existencia del documento de “Protocolo de Actuación” de situación de acoso

Referencia a los plazos de tiempo determinados en el protocolo

Referencia a la cláusula de confidencialidad que asegure la protección de la víctima

**FICHA ACCIÓN Nº:** 11

**ÁREA A DESARROLLAR:** ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

**DENOMINACIÓN:** Cuando se cree un nuevo documento o registro en la organización, prestar atención al uso de lenguaje no sexista y hacer uso de las herramientas de la guía de lenguaje no sexista.

**FECHA:** Durante toda la vigencia del Plan (julio 2025-julio 2029). Cada vez que se cree un documento o se redacte por parte del personal.

**PRIORIDAD:** 1er año. Permanente.

**OBJETIVOS:**

- Ajustar la imagen a la realidad de la organización según el compromiso y la realización de las prácticas de RRHH, teniendo en cuenta el principio de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Promover y garantizar el uso del lenguaje igualitario y no sexista en la entidad.
- Crear una cultura interna de comunicación con perspectiva de género.

**DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:**

- Consultar manuales y códigos para realizar las modificaciones de lenguaje inclusivo.
- Adecuación y revisión de la documentación y publicidad de la organización (comunicación interna y externa) a las normas de un lenguaje no sexista evitando el uso del masculino genérico.
- Modificación de la documentación, formularios, impresos, dossiers y demás comunicaciones según las normas y herramientas de lenguaje no sexista.
- Revisión de las imágenes de la entidad para que no reproduzcan estereotipos de género.
- Cuando se cree un nuevo documento o registro en la organización, prestar atención al uso de lenguaje no sexista y hacer uso de las herramientas de la guía de lenguaje no sexista.
- Comunicación a la totalidad de la plantilla a través de un correo electrónico el compromiso y la responsabilidad en el uso del lenguaje inclusivo para promover la participación de todos/as.

**DESTINATARIOS (a quién va dirigida):** Totalidad de la plantilla.

**RESPONSABLE ACCIÓN:** Coordinación-Administración de AMADEM.

**RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:**

**Humanos:** Personal responsable de llevar a cabo la acción.

**Materiales:** material informático, fungible, de oficina, internet, material con normas y herramientas de lenguaje inclusivo.

**Económicos:** Solo coste de nº de horas del personal responsable de realizar la acción.

**INDICADORES DE EVALUACIÓN: (cómo se medirá el cumplimiento)**

Nº de documentos cambiados a lenguaje inclusivo.

Contenido modificado de los folletos, formularios, dossiers.

Nº de consultas atendidas en materia de lenguaje inclusivo

Contenido de las consultas en materia de lenguaje inclusivo por parte de la plantilla

<b>FICHA ACCIÓN Nº:</b> 12	<b>ÁREA A DESARROLLAR:</b> ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO
<b>DENOMINACIÓN:</b> <b>Comunicación a la plantilla sobre el compromiso y responsabilidad en el uso del lenguaje inclusivo.</b>	
<b>FECHA:</b> Durante toda la vigencia del III Plan de Igualdad (2025–2029), con un envío anual tras la aprobación del Plan Anual de Formación. <b>PRIORIDAD:</b> 1º Año	
<p><b>OBJETIVOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover y garantizar el uso del lenguaje igualitario y no sexista en la entidad.</li> <li>• Ajustar la imagen y comunicación de la organización al compromiso con la igualdad de oportunidades.</li> <li>• Fomentar una cultura de comunicación interna con perspectiva de género.</li> </ul>	
<p><b>DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Envío anual a toda la plantilla de un correo institucional que refuerce el compromiso con el uso del lenguaje inclusivo.</li> <li>- Revisión de manuales, guías y herramientas oficiales para asegurar una comunicación libre de sesgos.</li> <li>- Inclusión sistemática de buenas prácticas en la redacción de nuevos documentos, formularios, impresos, dossiers y materiales de comunicación interna y externa.</li> <li>- Supervisión de imágenes y materiales gráficos para evitar estereotipos de género.</li> <li>- Refuerzo de esta comunicación tras formaciones o eventos relevantes sobre igualdad.</li> </ul>	
<b>DESTINATARIOS (a quién va dirigida):</b> Totalidad de la plantilla.	
<b>RESPONSABLE ACCIÓN:</b> Coordinación-Administración de AMADEM.	
<p><b>RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:</b></p> <p><b>Humanos:</b> Personal responsable de llevar a cabo la acción.</p> <p><b>Materiales:</b> material informático, fungible, de oficina, internet, material con normas y herramientas de lenguaje inclusivo, correo electrónico.</p> <p><b>Económicos:</b> Solo coste de nº de horas del personal responsable de realizar la acción.</p>	
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN: (cómo se medirá el cumplimiento)</b>	

- ☐ Nº de correos enviados anualmente sobre el uso del lenguaje inclusivo.
- ☐ Nº de personas destinatarias (desagregado por sexo) que han recibido la comunicación.
- ☐ Porcentaje de documentos internos/externos revisados y adaptados con lenguaje no sexista.
- ☐ Resultados de cuestionarios de satisfacción o comprensión sobre lenguaje inclusivo (si se vincula a formación).

<b>FICHA ACCIÓN Nº:</b> 13	<b>ÁREA A DESARROLLAR:</b> ÁREA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y DIFUSIÓN DEL PLAN
<b>DENOMINACIÓN:</b> Difusión del Plan en web y RRSS	
<b>FECHA:</b> Antes de la finalización del primer año del plan la presentación de la aprobación y visado del Plan de igualdad. Comunicaciones informativas anuales sobre su seguimiento.	
<b>PRIORIDAD:</b> 1er año. Permanente.	
<b>OBJETIVOS:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar la visibilidad del compromiso con la igualdad.</li> </ul>	
<b>DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- El III Plan de Igualdad se publicará en la web y redes sociales de AMADEM. Se informará de avances, medidas y compromisos anuales. Se incorporará lenguaje inclusivo en las publicaciones.</li> </ul>	
<b>DESTINATARIOS (a quién va dirigida):</b> Público en general.	
<b>RESPONSABLE ACCIÓN:</b> Coordinación AMADEM y responsable de comunicación.	
<b>RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:</b>	
<b>Humanos:</b> Personal responsable de llevar a cabo la acción.	
<b>Materiales:</b> material informático, fungible, de oficina, internet, página web, redes sociales, servicios informáticos, reuniones, documentos estratégicos.	
<b>Económicos:</b> Solo coste de nº de horas del personal responsable de realizar la acción.	
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN: (cómo se medirá el cumplimiento)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>☐ Número de publicaciones anuales.</li> <li>☐ Alcance e interacción en redes sociales.</li> <li>☐ Visibilidad en la web corporativa.</li> <li>☐ Encuesta de percepción externa.</li> </ul>	

--

<b>FICHA ACCIÓN Nº:</b> 14	<b>ÁREA A DESARROLLAR:</b> ÁREA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y DIFUSIÓN DEL PLAN
<b>DENOMINACIÓN:</b> <b>Difundir el Plan de igualdad y documentos asociados en el Kit de Bienvenida de la asociación para las nuevas incorporaciones.</b>	
<b>FECHA:</b> Durante toda la vigencia Plan de igualdad. Cada vez que hay una nueva incorporación en la entidad.	
<b>PRIORIDAD:</b> 1er año. Permanente.	
<b>OBJETIVOS:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar que el personal de nueva incorporación conozca el plan.</li> </ul>	
<b>DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- En las nuevas incorporaciones y contrataciones de la entidad, se hace entrega de un Kit de bienvenida con documentos informativos (relativos al Sistema de gestión de calidad, normativas de Prevención de riesgos laborales, Protección de datos de carácter personal).</li> <li>- Se incluirá dentro del Kit de bienvenida el documento del Plan de igualdad aprobado y otros documentos relacionados (Protocolo de selección de personal, Protocolo de acoso, Documento de conciliación, Convenio Colectivo laboral.)</li> <li>- Se dará acceso a las nuevas incorporaciones al Google Drive compartido donde se incluyen todos los documentos de seguimiento del Plan y se informará que en la página web de la entidad se dispone de información actualizada sobre el Plan y su contenido, así como de quienes son las personas integrantes de la Comisión de seguimiento.</li> </ul>	
<b>DESTINATARIOS (a quién va dirigida):</b> Totalidad de la plantilla AMADEM.	
<b>RESPONSABLE ACCIÓN:</b> Coordinación AMADEM	
<b>RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:</b>	
<b>Humanos:</b> Personal responsable de llevar a cabo la acción.	
<b>Materiales:</b> material informático, fungible, de oficina, internet, google drive, kit de bienvenida.	
<b>Económicos:</b> Solo coste de nº de horas del personal responsable de realizar la acción.	
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN: (cómo se medirá el cumplimiento)</b>	

- Porcentaje de nuevas incorporaciones que reciben el kit.
- Encuestas de acogida con evaluación del material.
- Registro actualizado de entregas.
- Inclusión de documentación en el Drive.

## 12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad de AMADEM se establece como un proceso de mejora continua que permitirá medir el grado de ejecución de las acciones previstas y su impacto en la plantilla. Este proceso contempla las siguientes fases:

**Evaluación inicial:** corresponde al diagnóstico de situación ya presentado.

**Evaluaciones intermedias:** se realizará, al menos, un informe de seguimiento intermedio durante la vigencia del plan, que recogerá avances, dificultades y grado de cumplimiento. Este informe será elaborado por la Comisión de Igualdad.

**Evaluaciones anuales:** se elaborarán actas anuales de seguimiento, así como otras extraordinarias si fueran necesarias.

**Indicadores de seguimiento:** cada acción del plan incorpora sus propios indicadores, recogidos en fichas específicas. Su análisis permitirá conocer el grado de ejecución y la efectividad de las medidas.

**Evaluación final:** al término del plan se elaborará un informe global de evaluación, incluyendo los logros alcanzados, impacto real y propuestas de mejora para futuras ediciones. Este informe podrá complementarse con cuestionarios cualitativos a la plantilla.

La Comisión de Igualdad será la responsable de velar por este sistema de seguimiento desde el inicio del plan, recopilando evidencias, cuestionarios, actas, fichas de acción e informes parciales o finales, y proponiendo adaptaciones si fuera necesario.

## 13. MEDIOS Y RECURSOS DEL PLAN DE IGUALDAD

**Composición de la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión de Plan de Igualdad: Medios Humanos:** La Comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad de AMADEM está formada por:

Nombre y Apellidos	Puesto profesional
ESTHER ESCRIVÀ MONZÓ	Coordinación AMADEM
NATALIA SERRA PATRICIO	Coordinación Vivienda

Todas las personas integrantes cuentan con formación en igualdad. Esta comisión será la encargada de supervisar el cumplimiento de las medidas, asesorar a la plantilla, emitir informes y proponer mejoras o reajustes si fueran necesarios.

**Funciones de la Comisión:**

La Comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad de AMADEM tendrá las siguientes funciones:

Supervisar el cumplimiento de las medidas previstas en el plan.

Asesorar en la implementación de las acciones propuestas y participar en su adopción.

Evaluar los resultados alcanzados mediante el desarrollo de cada medida.

Elaborar un informe anual que refleje los avances hacia los objetivos de igualdad y, si procede, proponga ajustes o mejoras.

Actuar como órgano consultivo en materia de igualdad para todas las cuestiones de competencia de la entidad.

**Atribuciones generales de la Comisión:**

Interpretar el contenido y alcance del Plan de Igualdad.

Hacer seguimiento continuado de su aplicación.

Resolver posibles conflictos surgidos de su interpretación o implementación.

Desarrollar y adaptar los elementos del plan atribuidos a la Comisión en el acuerdo de negociación.

Evaluar periódicamente (al menos de forma bianual) los compromisos asumidos y el grado de avance.

Prestar asesoramiento cuando así lo solicite la dirección o cualquier miembro de la plantilla.

Los acuerdos de la Comisión sobre cuestiones de interés general tendrán carácter vinculante y se integrarán en el Plan.

**Atribuciones específicas:**

Determinar el grado de cumplimiento de los objetivos y el impacto de las medidas aplicadas.

Analizar los recursos, metodologías y procedimientos empleados en la ejecución del plan.

Promover una adecuada comunicación interna entre las áreas implicadas para favorecer el ajuste continuo del plan a las necesidades detectadas.

### III Plan de Igualdad de Oportunidades y de trato entre mujeres y hombres

Evaluar los efectos reales del plan sobre la organización y su plantilla.

Durante el seguimiento, recopilar información relevante sobre:

Resultados obtenidos en la ejecución.

Grado de aplicación de cada medida.

Conclusiones derivadas del análisis.

Propuestas de mejora o nuevas acciones a implementar.

#### **Atribuciones de la persona responsable de Igualdad:**

Convocar y coordinar las reuniones relacionadas con el plan.

Redactar y archivar las actas, así como llevar el seguimiento documental.

Actuar como enlace entre las personas integrantes de la Comisión y garantizar el principio de igualdad.

Supervisar el cumplimiento de las medidas asignadas a cada responsable.

Atender consultas de la plantilla en relación con el Plan y, en caso necesario, trasladarlas a la Comisión.

Instruir las denuncias relacionadas con acoso o discriminación.

Coordinar la difusión del Plan de Igualdad en todos los canales de comunicación interna y externa.

Garantizar el cumplimiento del Protocolo de Acoso vigente y actuar ante posibles casos activando el mismo.

#### **Procedimiento de revisión y modificación del plan:**

La Comisión podrá revisar o adaptar el Plan en los siguientes casos:

- a) Cuando los resultados del seguimiento así lo requieran.
- b) Si se detecta alguna carencia legal o reglamentaria, incluida por inspecciones externas.
- c) En situaciones de cambio organizativo (fusión, absorción, modificación jurídica).
- d) Ante alteraciones sustanciales en la plantilla, estructura o sistema retributivo.
- e) En caso de resolución judicial que implique discriminación o incumplimiento del plan.

Las medidas podrán modificarse en cualquier momento de su vigencia para adaptarse a nuevas circunstancias, reforzarse, reducirse o incluso eliminarse si así lo justifican los resultados.

### RECURSOS

**Medios Materiales:** AMADEM pondrá a disposición del plan todos los recursos necesarios para la implementación de las acciones, incluyendo instalaciones, materiales informáticos y documentación interna. Además, se aprovecharán los recursos formativos gratuitos disponibles y las herramientas de comunicación internas (Google Drive, reuniones técnicas, cartelería).

**Medios Económicos:** El plan cuenta con una previsión económica por acción en función de los recursos disponibles. Cuando una medida requiera presupuesto, este será asignado por la dirección, pudiendo adaptarse si surgen costes imprevistos durante la ejecución.

**Recursos del Entorno:** Se contempla la colaboración con entidades públicas, federaciones, instituciones y agentes sociales para la ejecución de acciones o para solicitar asesoramiento técnico especializado.

## 14. MODIFICACIONES, MEJORAS Y NOVEDADES RESPECTO AL PLAN DE IGUALDAD ANTERIOR

El III Plan de Igualdad de AMADEM introduce una serie de mejoras sustanciales respecto al II Plan (2022-2025), incorporando tanto aprendizajes derivados del seguimiento anterior como nuevas obligaciones legales.

Las principales novedades y mejoras son:

Actualización y ampliación del diagnóstico, incluyendo por primera vez una auditoría retributiva completa y datos cualitativos más estructurados.

Incorporación del enfoque LGTBI mediante el compromiso de actualización del protocolo de acoso según lo dispuesto en la Ley 4/2023.

Revisión y mejora de los Planes Anuales de Formación (2024 y 2025), que ahora recogen una planificación más diversificada y adaptada a las necesidades reales de la plantilla.

Refuerzo de las medidas de conciliación con mayor claridad comunicativa, mediante la creación de un catálogo accesible para toda la plantilla.

Planificación de la actualización de la web y fortalecimiento de la comunicación en redes sociales, integrando el lenguaje inclusivo como eje clave de la estrategia externa.

Consolidación de la Comisión de Igualdad como órgano de seguimiento, incorporando nuevas atribuciones y funciones de asesoramiento e intervención preventiva.

Se mantiene la estructura de áreas de intervención del plan anterior, aunque se simplifican las acciones y se optimiza el número de medidas para garantizar su viabilidad, adaptándolas a los recursos disponibles de la entidad (que cuenta con una plantilla de 11 personas).