



**Plan Integral de Igualdad de
AMEIB Pachamama.
2023-2027**

(Aprobado en Asamblea General)

APROBACIÓN Y FECHA
12 de enero del 2023 en Asamblea
General AMEIB Pachamama

Índice

1. Introducción. 4
2. Política de diversidad: Misión visión, enfoque y principios.
 - 2.1. *MISIÓN*
 - 2.2. *VISIÓN*
 - 2.3. *ENFOQUE*
 - 2.4. *PRINCIPIOS RECTORES DE LA ESTRATEGIA DE LA DIVERSIDAD DE AMEIB - PACHAMAMA.*
3. Objetivo general y estructura del Plan.
4. Áreas, Objetivos específicos y Acciones del Plan de Diversidad.
 - ÁREA 0: *TRANSVERSALIDAD DE LA DIVERSIDAD EN AMEIB - PACHAMAMA.*
 - ÁREA 1: *IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES*
 - ÁREA 2 *DIVERSIDAD FUNCIONAL*
 - ÁREA 3: *EDAD*
 - ÁREA 4. *MÁS DIVERSIDAD: INTERCULTURALIDAD Y LGTBI*
5. Cuadro de mando para seguimiento Programas anuales y la evolución del Plan Integral de diversidad.

1. INTRODUCCIÓN

La Asociación de Mujeres Empresarias Iberoamericanas - AMEIB Pachamama, en su compromiso por la Igualdad, considera que la igualdad de oportunidades, la diversidad y la conciliación de la vida laboral y personal son valores de éxito en cualquier organización, que permiten atraer y retener al mejor talento y garantizar la realización de un trabajo de calidad productivo y con beneficios para la organización.

Desde la constitución de la entidad, el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye una prioridad para la misma. No podía ser de otra manera, dado que el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de AMEIB Pachamama, sobre todo entre las mujeres iberoamericanas que son el principal propósito de nuestra organización.

La Política de Igualdad (aprobada por Asamblea) expresa y formaliza el compromiso y el posicionamiento estratégico de la organización para favorecer la igualdad de oportunidades, el respeto a las diferencias y la no discriminación en todas las actividades relacionadas con la gestión de las personas.

Esta Política, con sus principios básicos y áreas de actuación, así como el Procedimiento General de Gestión de la Igualdad (aprobado en el año 2021) constituyen el marco de referencia para la implantación de un Modelo de Gestión de la Igualdad, de mejora continua, que se ha elaborado en la entidad con el propósito de guiar la actuación y la gestión de los Recursos Humanos para mantener el principio de igualdad, no discriminación y objetividad en sus distintas actuaciones.

El presente Plan Integral de Igualdad (PII), que también forma parte del Modelo de Gestión de la Igualdad, tendrá una vigencia de cuatro años (2023-2027). En él se recogen los objetivos y las medidas en materia de igualdad derivadas de la Política de Igualdad y su respectivo Procedimiento de Gestión de la Igualdad, incluyendo además los mecanismos de seguimiento y evaluación del grado de alcance de los mismos que exigen compromisos concretos a toda la organización.

A su vez, y con el fin de aglutinar las diversas áreas de actuación empresarial en materia de Igualdad, este Plan Integral responde a un enfoque transversal, alcanzando a planes o acciones estratégicas que ya han sido definidos por la entidad como es el Plan de Diversidad de la entidad.

Asimismo, cabe señalar que este Plan de Igualdad de AMEIB Pachamama va más allá del cumplimiento de la normativa legal, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social de la entidad, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

Además, este Plan será un instrumento fundamental para el impulso y planificación de la política de igualdad tanto dentro, como fuera de la organización. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir permitirá avanzar en las políticas de igualdad año tras año.

2. CONCEPTOS DE LA IGUALDAD

La Igualdad es un principio jurídico, reconocido en el Art. 14 de la Constitución Española y derivado del reconocimiento del valor igual de las personas en materia de derechos, deberes y obligaciones con independencia de su género, raza o etnia de origen, religión o creencia, opinión, discapacidad, edad, nacionalidad, orientación sexual, e incluso apariencia y estilo de vida.

Este principio es regulado también por el Estatuto de los Trabajadores y por el acervo normativo. En este sentido, es obligación de las empresas, como agentes sociales, reconocer este principio y su cumplimiento, corregir desigualdades de hecho y promover las condiciones para que la igualdad entre los miembros de su plantilla sea real y efectiva.

La igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de género, discapacidad, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social son aspectos fundamentales de la gestión empresarial, considerando como un activo la heterogeneidad de su plantilla.

Consecuentemente con lo anterior, es objetivo de comprometerse con el principio de igualdad en su sentido más amplio al objeto de respetarlo, promoverlo e impulsarlo en la gestión de la entidad con el fin de hacerlo efectivo y crear así un marco donde mejorar la productividad y competitividad.

3. OBJETIVOS DEL PLAN.

El **objetivo general** del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de AMEIB Pachamama es establecer un marco legal que muestre su compromiso de contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres tanto en la gestión interna de entidad, como en la sociedad en general, a través del trabajo que realiza la asociación respecto al desarrollo de proyectos y actividades con perspectiva de género.

Además, con la implementación de este Plan se persiguen los siguientes **objetivos específicos**:

- Impulsar una cultura de la organización que fomente la igualdad dentro y fuera de la entidad y conviertan a AMEIB Pachamama en un agente social.
- Integrar el enfoque de género en la cultura organizacional de la empresa.
- Introducir la perspectiva de género en la gestión de las relaciones laborales de la entidad, estableciendo procesos de selección objetivos y neutros que permitan

equilibrar la presencia de mujeres y hombres en categorías profesionales y departamentos, así como establecer un procedimiento de promoción neutro basado en criterios objetivos.

- Establecer medidas específicas de comunicación interna y externa que fomenten la igualdad y que pongan en valor el papel de agente social de AMEIB Pachamama.
- Impulsar la incorporación de la igualdad y la perspectiva de género como un aspecto transversal en todas las acciones y actuaciones llevadas a cabo por la compañía.
- Impulsar el diseño y puesta en marcha de medidas que favorezcan la compatibilización de la vida laboral con la personal y familiar, a través del estudio de las necesidades de la plantilla.
- Fomentar la formación y sensibilización como un medio para impulsar la igualdad entre las mujeres y los hombres en la compañía.
- Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.
- Realización de acciones dirigidas a la prevención y la atención del acoso por razón de sexo y los delitos de odio en la compañía.

4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

A través de la Política de Igualdad y del Procedimiento General de Gestión de la Igualdad, AMEIB Pachamama formaliza su compromiso y posicionamiento estratégico en materia de igualdad y plantea las líneas estratégicas sobre las que se desarrolla el Plan Integral de Igualdad. Éstas son:

- ✓ Respetar escrupulosamente la legislación vigente en materia de igualdad asegurando el cumplimiento de la misma.
- ✓ Considerar la igualdad como un valor en sí mismo, incorporándolo a los valores y estrategias de la empresa.
- ✓ Promover y orientar las actuaciones de la organización en torno al respeto del principio de “no discriminación”, cuyo objetivo es evitar cualquier situación discriminatoria por razón de nacimiento, raza, género, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En este sentido, se promoverán las mejores prácticas para evitar la existencia de colectivos que sufran doble o triple discriminación.
- ✓ Promover activamente la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todas las actividades relacionadas con la gestión de personas. A tal efecto, y a partir de la fecha de aprobación de la Política de Igualdad, se considerará el criterio de la “transversalidad de género” en las políticas propias de la Dirección de Recursos Humanos.
- ✓ Mantener un compromiso firme en relación con el cumplimiento del Código Ético en lo referente a esta materia y en relación con las medidas propias de la responsabilidad corporativa encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.
- ✓ Promover e impulsar la adecuada implantación de este documento, por lo que se asegurará que haya una vinculación directa entre su contenido y los valores y estrategias de la empresa. En este sentido, el compromiso activo y de liderazgo del equipo directivo en esta materia resulta imprescindible.

5. PERSONAS DESTINATARIAS DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad (tanto con contratos de autónomos dependientes, como con contratos laborales) y afectará a todas las personas que contraigan una relación contractual con la entidad.

6. VIGENCIA DEL PLAN.

Se ha previsto una vigencia de 4 años para la implementación de este Plan, tras la realización de la evaluación de éste en el que la plantilla tendrá un papel prioritario.

Para la elaboración del próximo Plan se pedirá a la plantilla que proponga nuevas medidas que se serán estudiadas por las personas que forman parte del patronato de la entidad.

7. PLAN DE IGUALDAD. AREAS Y MEDIDAS

Para la consecución de los objetivos previstos se han establecido una serie de objetivos que se agrupan en Ejes, los cuales se detallan en este apartado.

ÁREA 1: TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD EN FUNDACIÓN ALICIA Y GUILLERMO

OBJETIVO 1.1. Impulsar la incorporación de la igualdad como un aspecto transversal en todas las acciones y actuaciones llevadas a cabo por la compañía.

Medida 1.1.1. Se establecerá una persona responsable del fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad e informar de ello a todos sus trabajadores/as.

Medida 1.1.2. Impulsar la colaboración interna con todas las áreas y personas de la entidad para apoyarlas en la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de las tareas que realizan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2. Garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad.

Medida 1.2.1. Designar a una persona que sea la responsable del cumplimiento de la legislación vigente

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3. Colaborar con las administraciones públicas, entidades privadas y otras empresas con el fin de seguir avanzando conjuntamente en el camino a la igualdad real

Medida 1.3.1: Participar de manera proactiva y receptiva en las convocatorias de las diferentes administraciones públicas.

Medida 1.3.2. Colaborar con las entidades privadas e impulsar con ellas acciones que favorezcan la igualdad.

Medida 1.3.3. Establecer nuevas alianzas con entidades privadas de distinta naturaleza (otras empresas, asociaciones, etc.) para trabajar con ellas por la creación de un mercado igualitario.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.4. Poner en valor la igualdad en la organización

Medida 1.4.1. Se incorporará la perspectiva de género en la gestión de AMEIB Pachamama.

Medida 1.4.2. Informar a toda la plantilla de la organización, así como a todos los/as colaboradores/as de la entidad sobre la política de igualdad de la organización, haciendo hincapié en que la misma no sólo es una prioridad de la entidad, sino que forma parte de la filosofía de la misma.

Medida 1.4.3 Se incorporará la perspectiva de género en todas las actuaciones y proyectos que se lleven a cabo por nuestra entidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.5. Garantizar la formación en igualdad de toda la plantilla de AMEIB Pachamama

Medida 1.5.1. Se trabajará para aumentar el nivel de formación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de todo el personal que trabaja en la organización, a través de acciones formativas y la facilitación a esta formación a toda la plantilla.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.6. Garantizar la utilización de un lenguaje e imagen que refleje la diversidad de los hombres y mujeres

Medida 1.6.1. La organización siempre utilizar un lenguaje inclusivo y neutral, así como una imagen correcta en todos los trabajos que realice.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.7. Implicar a toda la plantilla en la política de igualdad de AMEIB Pachamama

Medida 1.7.1. Difundirá e informará periódicamente a las personas trabajadoras de los avances en la implementación del Plan de Igualdad, así como de la incorporación de las nuevas medidas que se pudieran poner en marcha para cubrir las necesidades de las personas trabajadoras.

ÁREA 2: IGUALDAD EN LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ENTIDAD

OBJETIVO 2.1. Impulsar el “equilibrio en la igualdad de género” en los diferentes grupos profesionales y áreas.

Medida 2.1.1. Se realizarán evaluaciones anuales de las condiciones y posiciones de las mujeres y hombres que componen la plantilla de AMEIB Pachamama con el objetivo de poder corregir cualquier situación de discriminación que pudiera ser identificadas.

Medida 2.1.2. Se revisará anualmente, con perspectiva de género, los procesos de selección y promoción de la entidad estandarizando todos los documentos a utilizar como fichas de ofertas, guiones de entrevistas, de manera que la igualdad en dichos procesos esté garantizada.

Medida 2.1.4. Se prestará especial hincapié en la utilización de un lenguaje inclusivo en la realización de las ofertas de trabajo

Medida 2.1.5. En los procesos de selección siempre habrá una mujer.

Medida 2.1.7. A igualdad de condiciones, de idoneidad para nuevas contrataciones y promoción, se dará preferencia a las personas del sexo menos representado en la categoría profesional a cubrir.

OBJETIVO 2.2. Fomentar medidas específicas de promoción femenina que garanticen el acceso de las mujeres a los puestos de dirección.

Medida 2.2.1. Impulsar el acceso a las mujeres a puestos de dirección.

Medida 2.2.2. Implantar un proceso de memorización de mujeres con potencial para acceder a puestos de dirección y la establecer acciones de networking entre las mujeres directivas de la compañía con el objetivo de fomentar el apoyo mutuo entre ellas.

Medida 2.2.3. En los procesos de promoción siempre habrá una mujer.

OBJETIVO 2.3. Garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres sin brecha salarial

Medida 2.3.1. Revisar periódicamente las estructuras salariales, para verificar que no existen diferencias entre las personas que no respondan a razones objetivas.

Medida 2.3.2. Analizar la perspectiva de género en los sistemas de valoración de puestos de trabajo, para verificar que no existen desviaciones por género.

Medida 2.3.3. Valorar la inclusión de dar el 100% del salario de las trabajadoras en consonancia con la filosofía de compañía, durante los permisos relacionados con la maternidad y paternidad.

ÁREA 3: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

OBJETIVO 3.1. Impulsar la corresponsabilidad familiar

Medida 3.1.1. Realizar acciones de sensibilización como medio de impulsar la corresponsabilidad familiar, a través de herramientas innovadoras.

Medida 3.1.2. Trabajar en la identificación líderes que impulsen la corresponsabilidad y darlos a conocer a través de la intranet.

Medida 3.1.3. Trabajar con los hijos/as y/o la plantilla de AMEIB Pachamama la corresponsabilidad en el marco de los días sin colegio como una de las actividades posibles.

Medida 3.1.4. Informar a las personas trabajadoras sobre los recursos existentes públicos y privados dirigidos a fomentar la corresponsabilidad familiar, a través de la aplicación IMPULSATE y de acciones puntuales.

Medida 3.1.5. Facilitar a las mujeres la asistencia realización de actividades deportivas.

OBJETIVO 3.2 Apoyar a toda la plantilla a compaginar las diferentes facetas de su vida: laboral, personal y familiar.

Medida 3.2.1. Realizar estudios continuos de las necesidades de la plantilla para poner en marcha las medidas necesarias de conciliación con el objetivo de que ninguna persona tenga que dejar el trabajo por no poder compaginar su vida laboral y personal.

Medida 3.2.2. El horario de entrada y salida en el trabajo se fija entre la organización y la persona trabajadora tras la formalización del contrato de trabajo. El objetivo es establecer un horario flexible que, respondiendo a las necesidades de la empresa, permita a todos los trabajadores/as conciliar su vida laboral y personal.

Medida 3.2.3. Aunque se haya establecido un horario determinado de trabajo con cada trabajador/a, si en un momento concreto el trabajador necesitase adaptar su horario a sus responsabilidades personales, podrá solicitarlo a su jefe/a directo para su conocimiento y aprobación.

Medida 3.2.4. De manera general se establece un horario de entrada y salida de 1 hora sobre el horario fijado con cada trabajador.

Medida 3.2.5. Se ofrece flexibilidad total a toda la plantilla para el disfrute de sus vacaciones a lo largo de todo el año, siempre que las necesidades del trabajo hayan sido cubiertas por otros trabajadores/as o porque el trabajador/a las haya realizado con anterioridad

Medida 3.2.6.. Si a las 14.00 del viernes, el trabajador/a ha cumplido con sus 40 horas de trabajo semanales, el/la mismo/a podrá salir a dicha hora. De esta manera desde AMEIB Pachamama fomentamos que las personas dispongan de un fin de semana más largo para poder conciliar. Del mismo modo podrán salir a las 14.00 el día anterior a cualquier puente, si han realizado el horario establecido.

Medida 3.2.7. Aunque se haya establecido un horario determinado de trabajo con cada trabajador/a, si en un momento concreto el trabajador necesitase adaptar su horario a sus

responsabilidades personales, podrá solicitarlo a su supervisor/a directo para su conocimiento y aprobación.

Medida 3.2.8. Desde AMEIB Pachamama se ofrecen permisos especiales a los trabajadores/as para poder acudir a entierros, bodas, etc. de familiares y amistades, sin ningún tipo de limitaciones.

Medida 3.2.9. Desde la Fundación Alicia y Guillermo, siempre que es posible se intentan minimizar los impactos que los viajes y de los desplazamientos a reuniones presenciales, impulsando la realización de videoconferencias y a través del fomento del uso de las nuevas tecnologías.

Medida 3.2.10. Cuando una trabajadora se queda embarazada puede realizar una reunión para acordar el horario de trabajo, así como el lugar de trabajo. En este caso se le ofrece la posibilidad de acogerse a un mayor número de días de teletrabajo y un horario totalmente flexible.

Medida 3.2.11. Cuando un trabajador está esperando un hijo/a se le ofrece la posibilidad de realizar un horario de trabajo que le permita hacer frente a sus nuevas responsabilidades familiares: acudir a sesiones de pre-parto, acompañar a la madre al ginecólogo.

Medida 3.2.12. Desde AMEIB Pachamama se facilitan horarios de trabajo compatibles con las acciones de formación que de manera continua o puntual realicen sus empleados/as.

Medida 3.2.13. AMEIB Pachamama tiene establecido un banco de 16 horas para que sus trabajadores/as puedan hacer frente a sus necesidades familiares y personales que les puedan surgir de manera urgente.

ÁREA 4: VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 4.1. Sensibilizar y apoyar interna y externamente la erradicación de la violencia de género, través de acciones concretas diseñadas con este fin.

Medida 4.1.1. Informar sobre la violencia de género a través del Servicio de apoyo al empleado.

Medida 4.1.2. Revisar los canales existentes dentro de la compañía para denunciar situaciones de violencia de género y comunicarlos a toda la plantilla.

Medida 4.1.3. Proponer medidas para mejorar la gestión del canal ético.

Medida 4.1.4. Establecer un interlocutor que garantice la confidencialidad en la primera atención que se ofrezca a las víctimas de delitos de odio de la compañía

ÁREA 5: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LOS DELITOS DE ODIO.

OBJETIVO 5.1. Impulsar las acciones de prevención, detección precoz y actuación frente a conflictos interpersonales que pudieran considerarse o derivar en situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo, a través de la actuación y difusión de la **Guía de Actuación de Prevención del Acoso Moral, Sexual y por razón de sexo.**

Medida 5.1.1. Se elaborará un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, así como prevenir las situaciones de delito de odio. El protocolo incluirá: definición de acoso sexual y/o por razón de sexo, ámbito de aplicación, mecanismos de actuación y medidas sancionadoras.

Medida 5.1.2. Designar a una persona como responsable del protocolo, persona encargada de recibir las denuncias/quejas, intervenir y resolver las posibles situaciones de acoso que puedan surgir.

Medida 5.1.3. El protocolo se difundirá utilizando los mecanismos de comunicación interna de los que la organización dispone (correo electrónico y reuniones, presentaciones).

OBJETIVO 5.2. Atender y aportar soluciones a los casos de conflicto interpersonal o de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Medida 5.2.1 Agilizar la valoración de los posibles casos de conflicto o de acoso sufridos por personal de la compañía, y una vez establecido el alcance del problema, instaurar el tratamiento más adecuado.

Medida 5.2.2 Poner en marcha medidas que habiliten las condiciones de trabajo necesarias para eviten estas situaciones de acoso y llevar a cabo el seguimiento con los apoyos necesarios.

Medida 5.2.3 Derivar y facilitar la asistencia psicológica a las personas víctimas de acoso.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el objetivo de poder realizar un seguimiento y evaluación del Plan tras la aprobación, se definirán una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la entidad, que permitan evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el Plan de Igualdad. Se realizará un informe de evaluación a la finalización de este.

Si bien cuando se realice la evaluación se designarán los indicadores objeto de evaluación, se establecen los siguientes indicadores como obligatorias:

Indicadores área transversalidad

- N° de acciones realizadas para garantizar la transversalidad en la organización
- N° de acciones formativas realizadas en materia de igualdad
- N° de acciones de comunicación realizadas a la plantilla sobre igualdad
- N° de acciones realizada para poner en valor la igualdad de oportunidades en AMEIB Pachamama

Indicadores área recursos humanos

- -N° de mujeres en la empresa
- -N° de mujeres que han promocionada en la empresa.

Indicadores área conciliación

- Porcentaje de la plantilla que se ha cogido a medidas de apoyo a la conciliación.
- N° de acciones realizadas para apoyar la corresponsabilidad de la plantilla.

Indicadores área violencia de género

- N° de acciones realizadas para luchar contra la lacra de la violencia de género.

Indicadores prevención y atención acoso sexual y delitos de odio.

- N° de situación detectadas en relación con el acoso sexual y los delitos de odio.
- Porcentaje de situaciones de acoso sexual y delitos de odio afrontadas.

Este plan ha sido elaborado en consenso por el equipo multidisciplinar de AMEIB Pachamama entre las que se encuentran varias personas expertas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Igualmente ha sido aprobado por todas las personas miembros de la entidad, estableciendo el compromiso de evaluar y modificar, si así lo requiere, periódicamente los puntos necesarios para garantizar la igualdad y el bienestar de todas las personas de AMEIB Pachamama.