

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ASOCIACION ANILIA 2025-2030

www.anilia.org

ASOCIACIÓN ANILIA C/ARZOBISPO LOACES, 9-BAJO-03003-ALICANTE

II PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN ANILIA

1. Introducción

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres constituye un principio jurídico universal reconocido en diversos marcos normativos, tanto nacionales como autonómicos, entre ellos la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la igualdad entre mujeres y hombres.

En coherencia con estos principios y en el marco de su compromiso ético y social, la ASOCIACIÓN ANILIA, entidad sin ánimo de lucro dedicada a la atención e inclusión de personas con discapacidad intelectual y con inteligencia límite-ligera en la provincia de Alicante, elaboró e implementó su I Plan de Igualdad, como herramienta estratégica para fomentar una cultura organizativa basada en la equidad, el respeto y la no discriminación por razón de sexo.

La evaluación del I Plan de Igualdad ha permitido identificar avances significativos en materia de sensibilización, conciliación y políticas internas más equitativas, pero también ha evidenciado la necesidad de consolidar e impulsar nuevas líneas de actuación que garanticen una igualdad real y efectiva en todos los niveles de la entidad.

Por ello, la Asociación ANILIA pone en marcha su II Plan de Igualdad, fruto de un diagnóstico actualizado que ha contado con la participación activa de los distintos estamentos de la organización. Este nuevo plan establece medidas concretas, medibles y evaluables, que permitirán seguir avanzando hacia un entorno laboral justo, inclusivo y libre de desigualdades.

El II Plan de Igualdad reafirma así el compromiso institucional de ANILIA con la igualdad de oportunidades, no solo como principio legal, sino como eje transversal que refuerza su labor social y profesional en favor de las personas con discapacidad y de toda la comunidad que conforma la entidad.

Datos Identificativos de la Entidad

Nombre de la Entidad	ASOCIACIÓN ANILIA
Domicilio Social	C/ Arzobispo Loaces, 9-Bajo
CIF	G-03816808
Ámbito de Actuación	Autonómico
Año de Constitución	1992
Inscripción Registro Nacional	N.º 116838
Inscripción Registro Autonómico	N.º 3.798
Registro de Entidades de Interés Municipal	N.º 286 (acuerdo plenario 14/01/1994)
Registro Acción Social Comunidad Valenciana	N.º 834 (Recurso de Interés Social)
Actividad/Sector	Asociación sin ánimo de lucro, sector servicios sociales, integración sociolaboral de personas con discapacidad intelectual - inteligencia límite
Composición de la Plantilla	Mayoritariamente mujeres
Partes Suscriptoras del Plan	José Vicente Bautista Llorens (Presidente de ANILIA), Lola Ramírez (Directora), Sabrina Caro Corona (Representante de Trabajadores)
Periodo de Vigencia del Plan	5 años, del 01/01/2025 al 01/01/2030
Coste de Implantación del Plan	2.000,00 euros (recursos humanos, materiales y económicos)
Evaluación	Anual y al finalizar el plan

2. Marco Normativo

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 18/2018, de 13 de julio, de la Generalitat, para la igualdad de las personas LGTBI.

3. Diagnóstico de Situación

El diagnóstico previo a la elaboración del II Plan de Igualdad ha permitido obtener una fotografía actualizada de la situación de la Asociación ANILIA en materia de igualdad de género. Se analizaron áreas como la composición de la plantilla, procesos de selección, condiciones laborales, formación, conciliación, y percepción del clima laboral. El análisis detectó fortalezas en el compromiso institucional y ámbitos de mejora como la igualdad en

promoción interna, el uso del lenguaje inclusivo y la sensibilización del personal en temas de igualdad y diversidad.

4. Objetivos

Objetivo General

Promover y garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el seno de la Asociación ANILIA, mediante la implementación de medidas que eliminen cualquier forma de discriminación por razón de sexo o género, favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y fomenten una cultura organizativa basada en la equidad, el respeto y la inclusión.

Objetivos Específicos

1. Eliminar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, la retribución, y las condiciones laborales.
2. Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas trabajadoras.
3. Fomentar una cultura interna igualitaria y sensibilizada con la perspectiva de género.
4. Prevenir y actuar frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
5. Promover una participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión y representación interna.
6. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de gestión de personas.
7. Establecer un sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

5. Ejes de Actuación y Medidas

Eje 1: Acceso al empleo, selección y contratación

- 5.1.1 Establecer procedimientos de selección con criterios objetivos y lenguaje inclusivo.
- 5.1.2 Garantizar al menos una persona de cada sexo en los tribunales o comités de selección.
- 5.1.3 Registrar y analizar los datos de selección y contratación desagregados por sexo.

Eje 2: Formación y promoción profesional

- 5.2.1 Incluir formación en igualdad de género en el plan de formación anual.
- 5.2.2 Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a formación y desarrollo.
- 5.2.3 Revisar los criterios de promoción interna con perspectiva de género.

Eje 3: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- 5.3.1 Informar al personal sobre los derechos de conciliación existentes.
- 5.3.2 Estudiar la viabilidad de implantar medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo.
- 5.3.3 Favorecer una corresponsabilidad real en los permisos parentales.

Eje 4: Igualdad retributiva

- 5.4.1 Realizar una auditoría retributiva con enfoque de género.
- 5.4.2 Diseñar un registro retributivo conforme al RD 902/2020.
- 5.4.3 Corregir diferencias salariales injustificadas detectadas.

Eje 5: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- 5.5.1 Revisar y actualizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso.
- 5.5.2 Realizar sesiones informativas anuales para el personal.
- 5.5.3 Designar personas de referencia en materia de prevención.

Eje 6: Comunicación interna y cultura organizativa

- 5.6.1 Utilizar un lenguaje inclusivo en todos los documentos y canales.
- 5.6.2 Visibilizar las acciones del plan en la web y medios internos.
- 5.6.3 Celebrar el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) con actividades internas.

Eje 7: Evaluación y seguimiento

- 5.7.1 Constituir la Comisión de Igualdad con representación de todas las partes.
- 5.7.2 Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento del plan.
- 5.7.3 Elaborar un informe final y proponer mejoras para futuros planes.

6. Calendario de Aplicación

El II Plan de Igualdad de la Asociación ANILIA tendrá una **vigencia de cinco años**, comprendida entre el **1 de enero de 2025 y el 1 de enero de 2030**.

Las medidas previstas se desplegarán de manera progresiva según el siguiente criterio:

- **Corto plazo (primer año):**
Constitución de la Comisión de Igualdad, revisión del protocolo de acoso, comunicación interna y medidas de conciliación básicas.

- **Medio plazo (años 2 y 3):**
Implantación de auditoría retributiva, desarrollo del registro salarial, medidas de formación y sensibilización continua.
- **Largo plazo (años 4 y 5):**
Revisión de resultados, propuestas de mejora, preparación para un futuro III Plan de Igualdad.

Un cronograma detallado podrá ser elaborado por la Comisión de Igualdad una vez aprobado el plan.

7. Sistema de Seguimiento y Evaluación

Para garantizar la eficacia del plan, se establece un sistema de seguimiento y evaluación basado en los siguientes elementos:

- **Comisión de Igualdad:**
Órgano responsable del seguimiento, compuesto por representantes de la entidad y del personal. Velará por el cumplimiento, coordinará acciones y analizará los avances.
 - **Evaluaciones anuales:**
Se realizará un informe anual que recoja los logros, dificultades y grado de cumplimiento de las medidas. Se evaluarán los indicadores establecidos para cada eje.
 - **Evaluación final:**
Al finalizar el periodo de vigencia, se elaborará un informe global que servirá de base para el diseño de futuros planes.
-

8. Aprobación y Registro del Plan

El presente plan ha sido consensuado y aprobado por las partes que integran la Comisión de Igualdad:

- José Vicente Bautista Llorens – Presidente de ANILIA
- Lola Ramírez – Directora
- Sabrina Caro Corona – Representante de los Trabajadores

Una vez aprobado, el plan será **registrado en el REGCON (Registro de Planes de Igualdad de las Empresas)** conforme al **Real Decreto 901/2020**, así como comunicado a la plantilla y difundido por los canales internos de la entidad.