



**I Plan de Igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres
(2018 - 2022)**

Entidad: Asociación de familiares de enfermos con Alzheimer y otras demencias
"AFA Miguel Hernández"



Título: I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2018– 2022

Fecha: JULIO, 2018

Entidad Colaboradora: Indice Formación y Consultoría S.L.



1. PRESENTACIÓN

Asociación de familiares de enfermos con Alzheimer y otras demencias “AFA Miguel Hernández” se fundó a finales de 1999 por un grupo de familiares de personas enfermas de Alzheimer que decidieron unirse para crear un recurso inexistente en la Comarca de la Vega Baja hasta entonces para reivindicar los derechos de sus enfermas/os y ejercer presión ante las distintas administraciones, puesto que de forma conjuntas y unidas los objetivos se consiguen.

Los fines de **AFA MIGUEL HERNÁNDEZ** son:

- Mejorar la calidad de vida de personas enfermas de Alzheimer y otras demencias, así como la de sus familiares afectados.
- Informar, apoyar y asesorar social, psicológica y jurídicamente a la familia sobre temas que le preocupan, evolución de la enfermedad, de sus fases, y sus comportamientos típicos, temas jurídicos, y recursos disponibles tanto públicos como privados.
- Difundir y divulgar el conocimiento de la Enfermedad de Alzheimer, otras demencias y su problemática mediante actividades de Sensibilización Social.
- Realizar Programas de Intervención Psico-Social.
- Representar los intereses de las personas enfermas/os de Alzheimer, otras demencias y sus familiares ante la administración pública y otras Instituciones.
- Estimular la investigación científica u los nuevos avances de la Enfermedad de Alzheimer y otras demencias.
- Edición de boletines informativos, revistas, artículos sobre los diferentes aspectos relacionados con la enfermedad de Alzheimer.
- Recogida de materiales donados y entrega de los mismos a familiares necesitados.
- Reivindicar unidades específicas de Alzheimer en Residencias, Geriátricos y Hospitales.
- Crear un centro de día de carácter comarcal.

2. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **AFA MIGUEL HERNÁNDEZ** tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) o en su defecto con la plantilla.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la entidad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos. **El VII Convenio Colectivo para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana** regula en su capítulo XI la realización de planes de igualdad, en base a la LOIEMH.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es un requisito si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado para dar apariencia legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para

detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

3. PLAN DE IGUALDAD: CARACTERIZACIÓN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Estar diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la organización en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección y conjunto de la plantilla).
- Ser preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Garantizar los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación como compromiso de la Dirección.

Además, se incorporan al plan los objetivos y criterios establecidos en el convenio colectivo.

Realización del Plan de Igualdad de Oportunidades

La elaboración del Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la organización.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la organización en materia de: Características de la plantilla, cultura de la Entidad y Responsabilidad Social Corporativa, selección, formación, promoción, política salarial, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, comunicación, ayudas, bonificaciones y política social, representatividad, prevención del acoso sexual, riesgos laborales, mujeres en riesgo de exclusión, convenio colectivo.

II. Programa de Actuación.

Elaborado a partir de las conclusiones y el resultado del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan.

A través de las personas designadas para que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la entidad

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la organización tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMI-I) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan toda discriminación, directa o indirecta, y subsanen los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de Igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Entidad, todos sus procesos y en todos sus niveles.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del plan de igualdad se extiende a todos los trabajadores y trabajadoras de **AFA MIGUEL HERNÁNDEZ**.

5. VIGENCIA DEL PLAN

La vigencia de este plan es desde el 20 de julio de 2018 a 31 de julio de 2022.

6. RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO

Extraemos las conclusiones generales obtenidas sobre los aspectos en los que incide el cuestionario de diagnóstico:

A. Características generales de la empresa

La Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias "Miguel Hernández" es una asociación sin ánimo de lucro englobada en el sector social, dentro del campo de los trastornos neurológicos. Se encuentra ubicada en Cox (Alicante).

B. Características de la plantilla

	HOMBRE	MUJER	Total general	%Hombres	%Mujeres
Total general	2	13	15	13%	87%

No hay una proporción equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla, ya que, de un total de 15 personas, el 87% (13) son mujeres mientras que el 13% (2) son hombres.

Puestos de trabajo	HOMBRE	MUJER	Total general	%Hombres	%Mujeres
adtivo		1	1	0%	100%
aux.	1	4	5	20%	80%
conduc		2	2	0%	100%
fisio		2	2	0%	100%
int. Soc		1	1	0%	100%
limpiador		1	1	0%	100%
psicologo		1	1	0%	100%
t.o	1		1	100%	0%
t.social		1	1	0%	100%
Total general	2	13	15		

En el análisis por puesto de trabajo, encontramos que, de un total de 9 puestos, 8 están feminizados (87%) y 1 masculinizado (11%).

Los puestos ocupados únicamente por mujeres son: Administrativa, conductora, fisioterapeuta, integradora social, limpiadora, psicóloga y trabajadora social.

Los puestos ocupados exclusivamente por hombres son: terapeuta ocupacional

En lo referente a la contratación, el 23% de las mujeres y el 50% de los hombres tiene un contrato indefinido. La contratación temporal corresponde al 77% de las mujeres y el 50% de los hombres. El 80% de los contratos de la plantilla, tanto en mujeres como en hombres, son a tiempo parcial. Los contratos a tiempo completo representan al 20% de la plantilla. No hay hombres que tengan contratos a tiempo completo.

Es importante señalar que en contra de lo que es habitual en entidades de este sector el puesto de Conductor/a está ocupado por una mujer, mientras que el terapeuta ocupacional está ocupado por un hombre, que de forma habitualmente está ocupado por mujeres.

C. Movimiento de personal

Si analizamos la distribución de la plantilla por antigüedad, las tres franjas de antigüedad más numerosas son las correspondientes a menos de 6 meses (ocupada por 4 mujeres), de 6 meses a 1 año (5 mujeres y 1 hombre) y de 1 a 4 años (4 mujeres). Cada una de ellas supone un 27%.

El 12% de la plantilla tienen una antigüedad de entre 4 y 10 años (1 mujer y 1 hombre) y finalmente el 7% de la plantilla (1 mujer) tiene una antigüedad superior a 10 años.

Existe alta rotación del personal, dado que las nuevas incorporaciones sustituyen a las personas que han causado baja, siendo la antigüedad media de la plantilla de 2 años.

D. Responsabilidades familiares

El 33% del personal (5 mujeres) y ningún hombre tienen hijos/as menores de 12 años.

Ninguna persona tiene ascendentes o personas con discapacidad a su cargo.

El 87% de la plantilla (11 mujeres y 2 hombres) tiene una edad entre 20 y 45 años, por lo que pueden aumentar en los próximos años las responsabilidades familiares ligadas al cuidado de menores.

El 12% de la plantilla (2 mujeres) tienen edades superiores a 45 años, por lo que las responsabilidades por cuidado de mayores pueden aumentar en los próximos años.

E. Promoción y formación

No han existido promociones en los últimos 4 años

Durante el año 2017 se formó al 45% de la plantilla (el 45% de las mujeres y el 50% de los hombres)

No existe equilibrio entre el número de horas de formación recibidas durante el 2017 entre hombres y mujeres, ya que el 80% de las horas formativas han sido recibidas por mujeres.

Las mujeres recibieron en 2017 una media de 8 horas formativas. El único hombre que recibió horas formativas tiene un total de 6.

Si analizamos el número de cursos realizados el año anterior, no se encuentran diferencias, dado que el número medio de cursos por mujer es de 1,2. Solamente un hombre ha recibido 1 curso formativo.

La formación es obligatoria, siendo fuera de la jornada laboral, dado que el servicio debe ser atendido.

F. Selección

Cuando se produce una vacante se recurre:

- A la base de datos de currículums que envían al centro
- Se está en contacto con los Colegios de Trabajo Social de Alicante y Murcia.

- Amplio abanico de voluntariado o de personas realizando prácticas: Si el perfil es el adecuado, se les invita a que opten al puesto vacante.

El proceso de selección de personal se lleva a cabo entre la junta directiva y la coordinación del centro. Que analiza cada candidatura de acuerdo con: la experiencia en el sector, la titulación que se exija en el puesto de trabajo y la motivación personal.

Ninguna de las personas que intervienen en el proceso de selección han recibido formación en Igualdad de Oportunidades.

G. Política salarial

En el análisis retributivo realizado, no se observa diferencia salarial entre mujeres y hombres.

Mujeres y hombres reciben los complementos definidos por convenio a sus correspondientes puestos de trabajo y su antigüedad en la organización.

No hay diferencias salariales entre hombres y mujeres en el único puesto mixto. Las diferencias en las bandas salariales son debidas a la antigüedad de una de las trabajadoras (en el caso de fisioterapia). Y en el caso del puesto de auxiliar (único puesto mixto, en el que coinciden hombres y mujeres) se debe a la diferencia de horas trabajadas. Todo ello acorde al convenio colectivo.

En el análisis por bandas salariales, las mujeres se encuentran en todas las bandas salariales (las más bajas debido a contratos a tiempo parcial y las más altas debido a que ocupan los puestos de mayor responsabilidad), los hombres se encuentran en las bandas salariales inferiores e intermedias.

H. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

El horario de la empresa garantiza la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, si bien, en puntualmente se puede alargar la jornada laboral por exceso de trabajo.

Las reuniones de trabajo se realizan dentro del horario laboral. De esta forma, se garantiza la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por otra parte, la formación se realiza fuera de la misma lo que perjudica dicha conciliación.

La plantilla no ha utilizado medidas de conciliación, esto es debido al horario, y a que la mayoría de la plantilla tiene contratos a tiempo parcial, por lo que no suele necesitar medidas adicionales para compatibilizar su vida personal, familiar y laboral

I. Comunicación

Los canales de comunicación interna son:

- Agenda
- E-mail
- Hojas de comunicación interna

Y los canales de comunicación externa son:

- Circulares
- E-mails
- Teléfono
- Redes sociales
- Web: <http://www.afaorihuela.org>

9

Se intenta utilizar lenguaje inclusivo, si bien, en la página web de la asociación encontramos ejemplos de uso de lenguaje no inclusivo: usuarios, enfermos, voluntarios, etc.

J. Política social

AFA MIGUEL HERNÁNDEZ es una organización con fines sociales, por lo que la política social de la organización es la propia misión.

Se tiene en consideración a todos los grupos de interés, pero, en especial, debido a nuestra misión, existe una mayor preocupación por usuarias y usuarios de nuestros servicios, así como las familias y su personal.

K. Representatividad

No hay representación legal de los trabajadores/as, por lo que se cuenta con la propia plantilla para la realización del plan de igualdad.

L. Prevención del acoso sexual

No existe un protocolo escrito al respecto.

M. Convenio colectivo

Convenio Colectivo para el sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana.

CAPITULO XI PLANES DE IGUALDAD

Que regula sus artículos de conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007

7. OBJETIVOS

A. Objetivos a largo plazo

El Plan de Igualdad de Oportunidades pretende ser el marco de actuación en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de **AFA MIGUEL HERNÁNDEZ** para hacer realidad y mantener la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que no solamente permita impulsar la capacidad de la mujer en los procesos de participación y toma de decisiones a todos los niveles de la organización sino también hacer visual dicho compromiso como ejemplo dentro del sector y en la sociedad.

B. Objetivos a corto plazo

AFA MIGUEL HERNÁNDEZ necesita perfeccionar su situación respecto a la Igualdad de Oportunidades, en consecuencia, además de mantener el camino iniciado es importante mejorarlo y para ello se realiza el compromiso de la dirección y contaremos con la implicación de toda la plantilla para conseguirlo.

10

Fijándonos como objetivos a corto plazo:

Código	Denominación
01	Establecer criterios para la toma de decisiones en materia de selección que se ajusten, adecuadamente, a las necesidades y competencias definidas para los puestos de trabajo, sin que exista sesgo de género.
02	Garantizar que el equipo o persona encargada de la selección de personal tenga formación y/o sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades.
03	Implantar nuevas medidas de conciliación
04	Sensibilizar a toda la empresa y su plantilla en materia de corresponsabilidad
05	Sensibilizar a toda la empresa y su plantilla sobre la necesidad de conciliación e información de los recursos disponibles para ello
06	Alcanzar una distribución más uniforme y equilibrada entre mujeres y hombre en todos los niveles de la empresa.
07	Definir las categorías y/o grupos profesionales en que se engloban los distintos puestos de forma neutra y con independencia
08	Diseñar un programa formativo que tenga en cuenta las necesidades de formación de todo el personal de la empresa.
09	Evitar discriminaciones retributivas
10	Personal protegido y sensibilizado contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo (y moral)
11	Dar visibilidad a la presencia de la mujer en la organización
12	Ser y dar imagen de empresa involucrada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y

	hombres
13	Implicar a la plantilla en la implementación del plan de igualdad

8. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

a) Acciones Implantadas con anterioridad a la elaboración del plan

En el área de conciliación:

- Medidas de flexibilidad horaria
- Cumplimiento de las medidas establecidas por la legislación en este ámbito.
- Las reuniones se realizan dentro de la jornada laboral

En el área de retribución

- No se identifican diferencias retributivas entre mujeres y hombres

En el área de lenguaje

- Se intenta utilizar un lenguaje inclusivo, si bien, no siempre se consigue

b) Acciones de Mejora detectadas en el Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades.

ÁREAS		MEDIDAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
1	ACCESO AL EMPLEO		ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico	Establecer mecanismos de revisión de los procesos de reclutamiento para mantener unos porcentajes equilibrados de participación de mujeres y hombres en nuestros procesos selectivos.	
		Usar modelos de solicitud de empleo que garanticen la obtención de información relevante para la selección, sin extenderse a datos personales que pudieran ser discriminatorios e irrelevantes para la cobertura de las vacantes.	A1
		Revisar las pruebas selectivas utilizadas en los procesos de selección: test, entrevistas, etc... para comprobar la neutralidad de las mismas.	
		Formación del personal de RRHH en materia de Igualdad de Oportunidades.	A2
		Recoger estadísticamente y desagregados por sexos, los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección.	A1
		Revisar los procesos de selección de personal intentando eliminar sesgos de género	A1
	Propuesta del Personal	Se considera que hay más opciones de acceso para mujeres que para hombres	A1
	Visado	Procesos de selección no discriminatorios.	A1
		Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos de recursos humanos.	A2
		Acciones encaminadas a la facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra subrepresentada.	

2 CONCILIACIÓN		ELEGIDAS	
M E D I D A S	Diagnóstico	Informar a toda la plantilla de las novedades legislativas en materia de reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, permisos, etc.	A5
		Garantizar que esos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.	A14
		Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de campañas específicas de información.	A4
		Favorecer la acumulación de horas de permiso de lactancia en días de libre disposición.	A3
		Sensibilización / Formación a toda la plantilla en medidas de conciliación	A5
		Incorporar bolsas de horas.	A3
		Evitar en la medida de lo posible la formación fuera del horario laboral	A3
		Crear una base de datos de guarderías, residencias, canguros, etc. Que puedan ayudar a los trabajadoras y trabajadores y designar agentes de conciliación para que coordinen todos los temas relativos a las necesidades familiares de los empleados y empleadas.	
		Informar al trabajador sobre sus derechos como padre y fomentar la utilización de los permisos parentales que faciliten la compatibilidad y corresponsabilidad con la madre.	
		Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.	A4
		Establecer permisos para el padre para asistencia de consultas médicas y técnicas de preparación al parto.	A3
		Contemplar permisos especiales o servicios de la empresa para cubrir las vacaciones escolares.	
		Contemplar como retribuidos los permisos para acompañar a consulta médica a las personas dependientes.	A3
		Propuesta del Personal	Se desconocen las medidas de conciliación existentes en la organización
Visado	Establecimiento de mejoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.	A3	
	Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.		
	Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.	A5	
	Creación de servicios y recursos para el cuidado de personas dependientes del personal de la empresa.		

3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN		ELEGIDAS	
M E D I D A S	Diagnóstico	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: Realizar una descripción y valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la escala de clasificación profesional de la empresa.	A7
		CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: Definir las categorías y/o grupos profesionales en que se engloban los distintos puestos de forma neutra y con independencia del género.	A7
		PROMOCIÓN: Publicar periódicamente y por cualquier medio que sea accesible para todo el personal de la empresa, las posibles vacantes a cubrir mediante promoción interna.	
		FORMACIÓN: Realizar los cursos de formación en horario laboral, estableciéndose en cualquier otro caso, alternativas como curso on-line, formación a distancia...	A8
		FORMACIÓN: Facilitar información sobre las acciones formativas del plan anual de formación a cualquier persona de la plantilla, aún cuando se encuentren en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad, o cualquier otro tipo de ausencia laboral, especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo.	A8
		FORMACIÓN: Sensibilizar y formar a todo el personal en igualdad de oportunidades	
	Propuesta del Personal	No se identifican diferencias entre mujeres y hombres	
	Visado	Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios.	A6
		Acciones encaminadas a facilitar la promoción profesional de las mujeres en cargos de responsabilidad.	
		Acciones encaminadas a la incorporación de mujeres en programas formativos que les facilite su promoción profesional.	
Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades			
Programas formativos dirigidos a la capacitación profesional de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentren subrepresentadas.			

4		RETRIBUCIÓN	ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico	Incentivar la formación a directivas y directivos sobre igualdad de oportunidades, con el objeto de introducción de prácticas no discriminatorias en los departamentos de Recursos Humanos de las empresas. Es necesario que se implique el personal directivo.	A2
		Llevar a cabo, periódicamente, revisiones de los salarios que reciben los trabajadores y las trabajadoras en la empresa. Estas revisiones deben consistir en: – Comparar el salario de mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo, ocupan puestos de trabajo considerados equivalentes o realizan trabajos que se valoran con el mismo criterio. – Identificar cualquier diferencia. – Eliminar las diferencias identificadas que no puedan ser explicadas más allá de diferencias basadas en el género de las personas.	A9
	Propuesta del Personal	No se considera que existan diferencias retributivas	
	Visado	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.	A9

5		SALUD LABORAL	ELEGIDAS
M E D I D A S	Convenio Colectivo	Elaboración de protocolo de acoso sexual	A10
	Diagnóstico	Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral	A10
		Crear y hacer público un «Protocolo de Actuación» que regule el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.	A10
		Designar a una persona mediadora o responsable en materia de acoso sexual, entre cuyas funciones figurará la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados, y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo.	A11
		Poner en marcha campañas de sensibilización de la plantilla sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral. Edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención de situaciones de acoso, etc.	A12
	Propuesta del Personal	Sensibilización en acoso sexual y protocolo de actuación	A12
	Diagnóstico	Protocolo de prevención y actuación en caso de Acoso Sexual o Por Razón de Sexo	10
	Visado	Medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral.	A12
Elaboración e implantación de programas de salud para mujeres.			
Ley Igualdad	Protocolo de prevención y actuación en caso de Acoso Sexual o Por Razón de Sexo	A12	

6 COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA			ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico	Elaborar una guía o manual de comunicación que recoja las normas de comunicación no sexista. Esta guía deberá estar al alcance de todo el personal de la empresa y sus normas deberán ser claras y comprensibles.	A13
		Revisión de documentos internos y externos con lenguaje no sexista	A13
		Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones, que se dirigen al público en general en cuanto a utilización de lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos.	A13
	Propuesta del Personal	Necesidad de formación en uso de lenguaje -> No se identifica el uso del lenguaje neutro como discriminatorio	A13
	Visado	Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista de la empresa en su presentación cara al exterior.	
Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos internos de la empresa.		A13	

7 OTROS			ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico	Compromiso escrito con la Igualdad de Oportunidades	A14
		Constitución del Comité de Igualdad	A15
		Definir reglamento de Funcionamiento del Comité de Igualdad	A16
		Difusión del contenido y del avance de las acciones del plan de igualdad	A17
		Difusión del protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo	A18

c) Acciones a implantar

Área	Código	Denominación
ACCESO AL EMPLEO	<u>1</u>	Procesos de selección no discriminatorios
	<u>2</u>	Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a las personas que participan en la selección
CONCILIACIÓN	<u>3</u>	Establecimiento de mejoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.
	<u>4</u>	Realización de campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres
	<u>5</u>	Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	<u>6</u>	Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios.
	<u>7</u>	Realizar una descripción y valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la escala de clasificación profesional de la empresa.
	<u>8</u>	Seguimiento y medición de los resultados de la formación desagregados por sexo
RETRIBUCIÓN	<u>9</u>	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo
SALUD LABORAL	<u>10</u>	Protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo
	<u>11</u>	Designar a una persona mediadora o responsable en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y moral
	<u>12</u>	Programas de sensibilización en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	<u>13</u>	Revisión y actualización del lenguaje de género utilizado en documentos internos y externos
MEDIDAS ORGANIZATIVAS	<u>14</u>	Compromiso escrito con la Igualdad de Oportunidades
	<u>15</u>	Constitución del Comité de Igualdad
	<u>16</u>	Definir reglamento de Funcionamiento del Comité de Igualdad
	<u>17</u>	Difusión del contenido y del avance de las acciones del plan de igualdad
	<u>18</u>	Difusión del protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo

d) Descripción detallada de cada acción

Se anexa una ficha por cada una de las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades de AFA **MIGUEL HERNÁNDEZ**, en las cuales se incluye los medios y medidas necesarios.

9. SISTEMA DE EVALUACIÓN

a) Evaluación de resultados. Indicadores.

- Número total de acciones por áreas implantadas en **AFA MIGUEL HERNÁNDEZ**.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

18

b) Evaluación de proceso

La persona responsable del plan o la comisión de igualdad de oportunidades (en caso de formarla) será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del proyecto, para ello se utilizará, entre otros, los siguientes indicadores:

- **Indicadores de evaluación del proceso** (medición trimestral, una vez iniciado el proceso):
 - Grado de información y difusión del plan entre la plantilla
 - Nº de mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
 - Nº de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
 - Grado de cumplimiento de la planificación de acciones
 - Nº de consultas realizadas por las personas de la organización a la comisión de igualdad
 - Nº de acciones de sensibilización y formativas realizadas

A estos indicadores de proceso hay que añadir los derivados de cada una de las acciones concretas del plan de igualdad, detallados en las fichas.

c) Evaluación de impacto

- **Medición anual**, una vez aprobado el plan:
 - Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
 - Disminución de segregación vertical
 - Disminución de segregación horizontal
 - Utilización de las medidas de conciliación
 - Documentos en los cuales se ha revisado el lenguaje no sexista.
 - Evolución de la plantilla
 - Incorporaciones del último año
 - Distribución por grupos de edad
 - Número de personas (hombres/mujeres formadas en el último año)

La persona responsable del plan, o en su caso, la comisión de igualdad elaborará un informe de carácter anual con los resultados del seguimiento y evaluación, así como de las conclusiones obtenidas de los mismos y con los objetivos en materia de igualdad de oportunidades para el año siguiente.

10. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

Se puso a disposición de todo el personal un cuestionario específico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad, habiendo participado el 23% de las mujeres y el 0% de los hombres.

Los resultados de estos cuestionarios se han utilizado durante la elaboración del diagnóstico y durante la selección de medidas, por tanto, para la elaboración del plan de igualdad.

Además, dado que no existe representación legal del personal, éste será aprobado por la plantilla.

11. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

AFA MIGUEL HERNANDEZ ha designado a una persona de la Dirección como Responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres a:

Nombre:	Marina López Pérez
Cargo:	Psicóloga - Coordinadora
Departamento:	Coordinación - Psicología

12.CALENDARIO

PLAN DE IGUALDAD 2018-2022				2018		2019				2020				2021				2022	
Área	Código	Denominación	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
Objetivo	01	Establecer criterios para la toma de decisiones en materia de selección que se ajusten, adecuadamente, a las necesidades y competencias definidas para los puestos de trabajo, sin que exista sesgo de género.																	
Acción	<u>1</u>	Procesos de selección no discriminatorios																	
Objetivo	02	Garantizar que el equipo o persona encargada de la selección de personal tenga formación y/o sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades.																	
Acción	<u>2</u>	Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a las personas que participan en la selección																	
Objetivo	03	Implantar nuevas medidas de conciliación																	
Acción	<u>3</u>	Establecimiento de mejoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.																	
Objetivo	04	Sensibilizar a toda la empresa y su plantilla en materia de corresponsabilidad																	
Acción	<u>4</u>	Realización de campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres																	
Objetivo	05	Sensibilizar a toda la empresa y su plantilla sobre la necesidad de conciliación e información de los recursos disponibles para ello																	
Acción	<u>5</u>	Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.																	

PLAN DE IGUALDAD 2018-2022

				2018		2019				2020				2021				2022				
	Área	Código	Denominación	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T			
Objetivo	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	06	Alcanzar una distribución más uniforme y equilibrada entre mujeres y hombre en todos los niveles de la empresa.																			
Acción		6	Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios.																			
Objetivo		07	Definir las categorías y/o grupos profesionales en que se engloban los distintos puestos de forma neutra y con independencia																			
Acción		7	Realizar una descripción y valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la escala de clasificación profesional de la empresa.																			
Objetivo		08	Diseñar un programa formativo que tenga en cuenta las necesidades de formación de todo el personal de la empresa.																			
Acción		8	Seguimiento y medición de los resultados de la formación desagregados por sexo																			
Objetivo	RETRIBUCIÓN	09	Evitar discriminaciones retributivas																			
Acción		9	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo																			
Objetivo	SALUD LABORAL	10	Personal protegido y sensibilizado contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo (y moral)																			
Acción		10	Protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo																			
Acción		11	Designar a una persona mediadora o responsable en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y moral																			
Acción		12	Programas de sensibilización en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo																			

PLAN DE IGUALDAD 2018-2022				2018		2019				2020				2021				2022		
	Área	Código	Denominación	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
Objetivo	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	11	Dar visibilidad a la presencia de la mujer en la organización																	
Acción		13	Revisión y actualización del lenguaje de género utilizado en documentos internos y externos																	
Objetivo	MEDIDAS ORGANIZATIVAS	12	Ser y dar imagen de empresa involucrada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres																	
Acción		14	Compromiso escrito con la Igualdad de Oportunidades																	
Objetivo		13	Implicar a la plantilla en la implementación del plan de igualdad																	
Acción		15	Constitución del Comité de Igualdad																	
Acción		16	Definir reglamento de Funcionamiento del Comité de Igualdad																	
Acción		17	Difusión del contenido y del avance de las acciones del plan de igualdad																	
Acción		18	Difusión del protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo																	