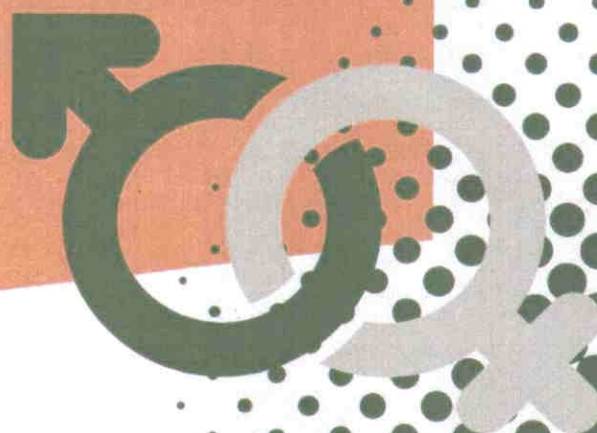


II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Julio 2022-Julio 2026



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



*entidad
colaboradora:*

i!
Indice
Formación
Consultoría

Camino Nuevo de Picaña, 31
46014 Valencia
Tel: 963 577 577
www.indiceconsultoria.com



Índice

1. PRESENTACIÓN	3
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	4
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	4
4. INFORME DIAGNÓSTICO	5
4.1 Metodología de investigación.....	5
4.2 Áreas de Diagnóstico.....	6
4.3 Información básica de la empresa	7
4.4. Organigrama.....	9
4.5 Evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades precedente.....	10
4.6 Resultados del informe diagnóstico	11
4.6.1 Análisis cuantitativo de la plantilla.....	11
4.6.3 Análisis de igualdad por materias	39
4.6.4 Conclusiones del diagnóstico	78
5. PLAN DE IGUALDAD	83
5.1 Justificación jurídica.....	84
5.2 Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad.....	85
6. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	87
7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	112
8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	113
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES	115
10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	117
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	117
BIBLIOGRAFÍA.....	119

1. PRESENTACIÓN

La **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. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de Oportunidades de la Asociación de familiares de enfermos con Alzheimer y otras demencias "AFA Miguel Hernández", según la normativa en vigor para la implementación de planes de igualdad en las empresas, ha sido negociado según lo dispuesto en el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. A tal efecto, se ha constituido la comisión negociadora en la que han participado de forma paritaria la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras mediante la participación de la representación legal de la plantilla trabajadora de la entidad, y la representación legal de la empresa (**ANEXO I**).

La comisión negociadora se constituyó el 24 de febrero de 2022. Sucesivamente se han realizado otras reuniones, para tratar los puntos del diagnóstico, así como la metodología de trabajo y después **su aprobación, con fecha de de 2022; y para la aprobación del II Plan de Igualdad, con fecha de de 2022.**

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El ámbito personal del presente plan de igualdad se establece para todas las personas trabajadoras de la entidad.

El ámbito territorial o geográfico se establece para el centro de trabajo ubicado en la ciudad de Orihuela (Valencia).

El ámbito temporal o vigencia del citado plan, se contempla desde **julio de 2022 hasta el julio de 2026**. Una vez finalizado el período de vigencia, el plan se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del RD 901/2020.

4. INFORME DIAGNÓSTICO

4.1 Metodología de investigación

Con el objetivo de identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo visible la situación de partida de la plantilla, detectando si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos y analizando los efectos que tienen para hombres y mujeres el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos así como el sistema de organización del trabajo, se ha realizado un **diagnóstico de situación inicial** de la Entidad.

El diagnóstico se ha elaborado a partir de la recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de **indicadores cuantitativos y cualitativos**, aquellas desigualdades por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, esencialmente, visibilizar cualquier obstáculo que dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las **características** más representativas del proceso de recogida de datos llevado a cabo en el AFA Orihuela son:

- **Metodología y herramientas utilizadas:** se han utilizado diferentes cuestionarios y formularios como instrumentos para la recogida de datos. Más concretamente, los instrumentos utilizados han sido: (1) un cuestionario dirigido a responsables de la entidad, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms) y que ha permitido recoger información cualitativa; (2) un cuestionario dirigido al departamento de recursos humanos, con la finalidad de recoger datos cuantitativos; (3) un formulario dirigido a la plantilla, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms), que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación a las materias analizadas; (4) también se ha tenido en cuenta información relativa a la publicidad, información corporativa, redes sociales, e imagen de la entidad.

- **Fecha de recogida de la información:** los cuestionarios y la cumplimentación de la tabla cuantitativa han sido rellenadas desde enero de 2022 a febrero de 2022.
- **Periodo de referencia de los datos analizados:** los datos se refieren al periodo de 2021 en cuanto a los de tipo cuantitativo, las encuestas y datos cualitativos se han valorado durante los meses de enero de 2022 a julio de 2022.
- **Fecha de realización del diagnóstico:** el estudio, análisis y redacción del informe diagnóstico se ha producido en los meses de abril de 2022 a julio de 2022.
- **Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:** han participado en la elaboración del diagnóstico inicial la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y una consultora externa por parte de una entidad colaboradora (Índice Formación y Consultoría, S.L.).

4.2 Áreas de Diagnóstico

Las Áreas para el diagnóstico mínimas vienen definidas por la legislación vigente. Se han añadido cuatro áreas de mejora, abajo detalladas, que consideramos relevante dadas las características de la organización.

Áreas de Diagnóstico
1-Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
2-Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
3-Área de actuación: FORMACIÓN
4-Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL
5-Área de actuación: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

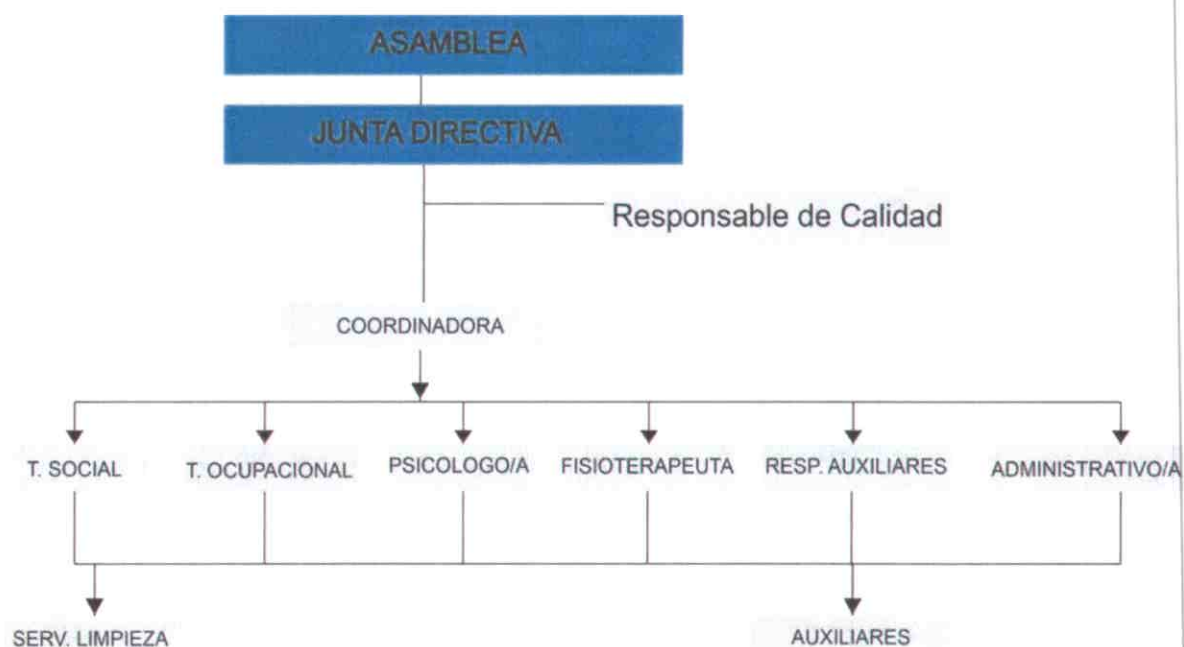
6-Área de actuación: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
7-Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
8- Área de mejora: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA
9- Área de mejora: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
10- Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
11- Área de mejora: SALUD LABORAL

4.3 Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Asociación de familiares de enfermos de Alzheimer y otras demencias Miguel Hernández
NIF	G53415816
Domicilio social	C/País Valenciano S/N . Orihuela (ALICANTE)
Forma jurídica	Asociación
Año de constitución	1999
Responsable de la Entidad	
Nombre	Manuel Valero González
Cargo	Vicepresidente/Presidente en funciones
Telf.	96 530 21 08 // 625 06 53 55
e-mail	afaorihuela@gmail.com

Responsable de Igualdad						
Nombre	María Sánchez Martínez					
Cargo	Coordinadora/Trabajadora Social					
Telf.	625065355					
e-mail	Afaorihuela.tsocial@gmail.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad						
CNAE	9499					
Descripción de la actividad	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					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comarca de la Vega Baja					
DIMENSIÓN A FECHA ACTUAL (MAYO 2021)						
Personas Trabajadoras	Mujeres	14	Hombres	3	Total	17
Centros de trabajo	Centro de Mayores Dependientes Miguel Hernández Cox					
Facturación anual de 2020 (€)	222.795,27 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	NO					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Ángel Ruiz Martínez					

4.4. Organigrama



4.5 Evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades precedente

Es importante también destacar los resultados obtenidos del I Plan de Igualdad de AFA Miguel Hernández, el cual finalizó en junio de 2022. En concreto, como propuestas de mejora que se obtuvieron y que se plasmaron en el informe final de cierre, al igual que, siguiendo las recomendaciones informadas por Generalitat, se contemplan las siguientes:

- Continuar trabajando en el uso del lenguaje no sexista en todas las comunicaciones que salgan de la entidad, en la página web y en redes sociales.
- La importancia de contar con la plantilla y realizar continuamente canales de comunicación.
- Contar con la participación de la comisión de igualdad para realizar el seguimiento de un II PIO y no solo con la persona de referencia asignada de la entidad.
- Continuar en la misma línea de trabajo de cara a la implementación del II PIO para poder seguir proyectando la igualdad en el seno de la entidad y hacia el exterior.
- Seguir realizando formación interna sobre igualdad de oportunidades, así como realizar acciones formativas y de sensibilización en la materia con las personas usuarias de la entidad y también con sus familias, siempre adaptándola en su caso.
- Establecer acciones para la prevención de la violencia de género.
- Trabajar para la aplicación de la perspectiva de género en el área de la salud laboral.
- Establecer protocolos de promoción interna que tengan perspectiva de género.
- Realizar seguimiento exhaustivo tanto de las medidas de conciliación establecidas y solicitadas por parte de la plantilla, así como de los procesos de selección para verificar si realmente se lleva a cabo este proceso con perspectiva de género acorde al protocolo establecido.

A nivel general, la entidad cumpliendo con sus obligaciones en cuanto a la evaluación final del I Plan de igualdad, concluyó que la implantación ha resultado positiva. No obstante, llevar a cabo las medidas ha requerido de un esfuerzo adicional por parte de la plantilla de la entidad, no podemos olvidar la situación de crisis sanitaria que ha dificultado la implantación del plan durante el año 2020 y parte del 2021 y los posibles obstáculos encontrados. Un obstáculo para ser considerado y que no se trata de una barrera de la entidad, es que no se reciben casi candidaturas masculinas y por ello la entidad está feminizada, es una barrera social basada en los estereotipos y roles de género, lo que será muy difícil de modificar, no obstante, se hará todo lo posible por romper con estos esquemas. Por ello será importante tener en cuenta en la elaboración del II PIO, establecer acciones para el empoderamiento de las mujeres, promover su liderazgo, trabajar la prevención de la violencia de género o incidir en la salud con perspectiva de género.

4.6 Resultados del informe diagnóstico

A continuación, presentamos los principales resultados del diagnóstico de situación inicial de la entidad, en dos apartados: análisis cuantitativo de la plantilla, y análisis de igualdad por materias.

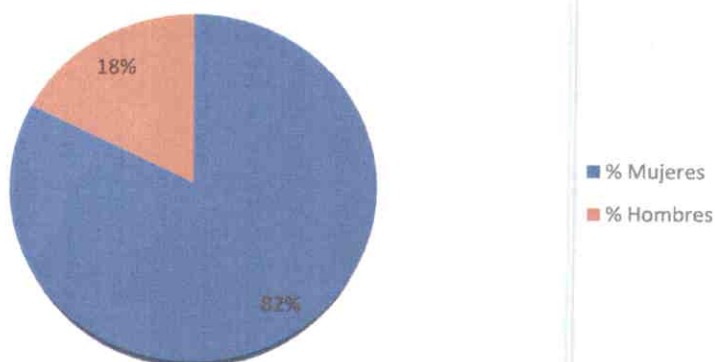
4.6.1 Análisis cuantitativo de la plantilla

En este apartado se realizará un análisis cuantitativo de la plantilla segregando los datos por sexo.

ANÁLISIS POR SEXO DE LA PLANTILLA

En el momento de recogida de información, la cual correspondía a la anualidad 2021, la plantilla de la entidad ha contado durante todo el año 2021 con un total de 17 personas: 14 mujeres (82%) y 3 hombres (18%).

Distribución de la Plantilla por Sexo



Como podemos observar, la plantilla está feminizada casi al 100% y, por tanto, la representatividad no está equilibrada según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad (40-60 por ciento de cada sexo).

De este modo, existe un desequilibrio en la plantilla, al haber mayor número de mujeres que hombres, considerando que las plantillas equilibradas entran en torno a un rango de 40-60% como se indicaba anteriormente.

Estos datos evidencian que la empresa desempeña su labor en el sector de la atención de manera integral y cuidado de personas dependientes, donde son las mujeres quienes realizan normalmente estas funciones. El reflejo de la plantilla es una muestra de los roles de género contruidos en nuestro sistema patriarcal, donde las mujeres llevan a cabo funciones relacionadas con la reproducción como los cuidados de las personas, y los hombres, en cambio, funciones relacionadas con la producción.

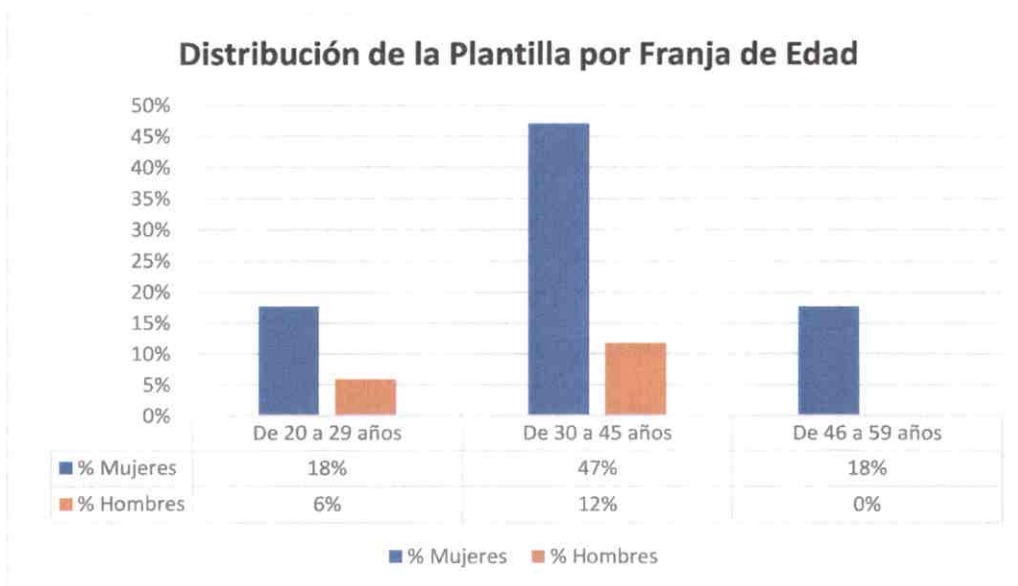
ANÁLISIS POR DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA

Según los datos proporcionados, respecto a la diversidad de la plantilla, no hay personas de origen extranjero y personas con diversidad funcional en la plantilla de la Entidad.

ANÁLISIS POR EDAD DE LA PLANTILLA

A continuación, se presenta la distribución por edades de la plantilla, desagregando los datos en función del sexo:

Franja de edades	Mujeres	Hombres	Total general
De 20 a 29 años	3	1	4
De 30 a 45 años	8	2	10
De 46 a 59 años	3	0	3
Total general	14	3	17



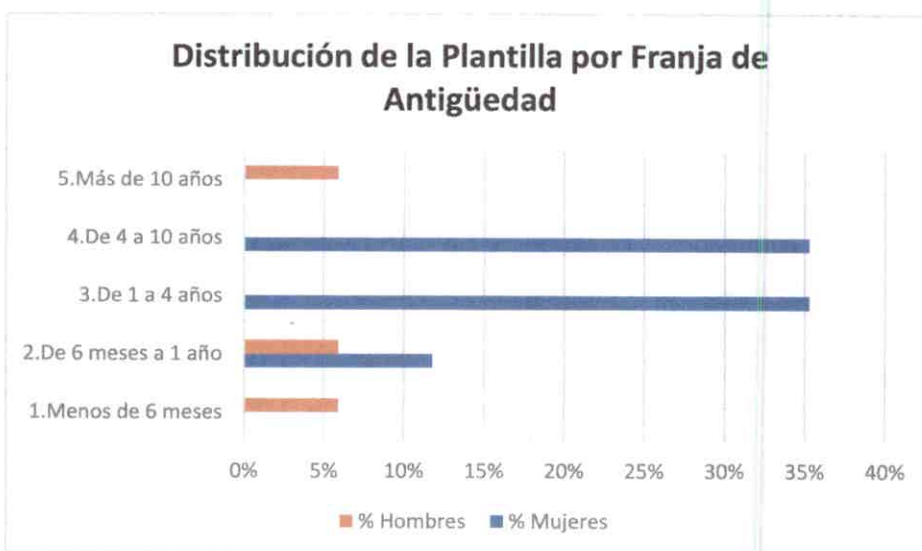
Los grupos de edad donde más personal se concentra es la franja de 30 a 45 años, con un 47% de mujeres y un 12% de hombres del total de la plantilla, 8 mujeres y 2 hombres. Después nos encontramos en la franja de edad de 20 a 29 años ocupada por un 18% de mujeres y 6% de hombres, 3 mujeres y 1 hombre. Por último, la franja de 46 a 59 años está compuesta únicamente por 3 mujeres, por un 18% de mujeres. Observando los datos, podemos ver que se prioriza la franja de edad de 30 a 45 años para los puestos de trabajo para la entidad.

En un análisis por sexo encontramos que hay más presencia de mujeres que de hombres en todas las franjas de edad, debido a que como hemos comentado

anteriormente, los roles y las funciones que desempeña el personal de la plantilla se han asignado tradicionalmente a las mujeres en la sociedad patriarcal en la que vivimos. Por tanto, encontramos diferencias significativas y cuantitativas en cuanto a la distribución por sexo y edad.

Vemos que las incorporaciones de los hombres se encuentran en las franjas de edad más jóvenes. 1 hombre en la franja de 20 a 29 años. Y 2 hombres en la franja de 30 a 45 años. Podríamos decir, que se puede percibir un cambio en la mentalidad y la socialización de los hombres más jóvenes con respecto a los más mayores, en la decisión de dedicarse al sector de los cuidados y atención de personas dependientes, en concreto con Alzheimer.

ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA

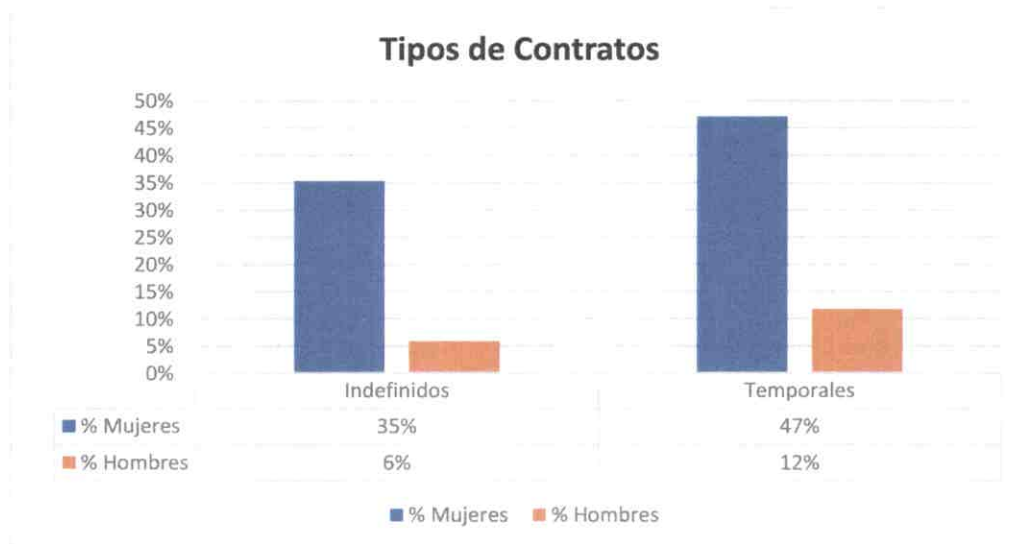


Después de realizar un análisis de la antigüedad de la plantilla, las franjas de antigüedad donde se encuentra la mayor parte de la plantilla son en las franjas de 1 a 4 años y de 4 a 10 años, formadas cada una por 6 mujeres y ningún hombre. En segundo lugar, la franja con mayor número de persona es la de 6 meses a 1 año, donde hay 2 mujeres y 1 hombre. Por último, en las franjas de menos de 6 meses y más de 10 años, solo hay un hombre en cada una.

TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADA

Tipos de Contratos	Mujeres	Hombres	Total general
Indefinidos	6	1	7
Temporales	8	2	10
Total general	14	3	17

Respecto al tipo de contrato de la plantilla de la entidad, un 47% de mujeres y un 12% de hombres sobre el total de la plantilla, tienen contratos temporales (8 mujeres y 2 hombres). En cuanto al personal indefinido, hay un 35% mujeres y un 6% hombres del total de la plantilla (6 mujeres y 1 hombre). Como hemos comentado en los anteriores apartados, no puede haber paridad en las cifras porque la plantilla está casi del todo feminizada.



A continuación, se muestran las gráficas por tipos de contratos de la plantilla:

Tipos de contratos	Mujeres	Hombres	Total general
189 Indefinido completo	2	0	2
100 Indefinido ordinario completo	1	0	1
289 Indefinido parcial: procede de un contrato temporal	3	1	4

501 Temporal parcial por obra y servicio	5	0	5
401 Temporal por obra y servicio completo	2	2	4
402 Eventual por circunstancias de la producción. Temporal completo	1	0	1
Total general	14	3	17

Distribución de la Plantilla por Tipo de Contrato

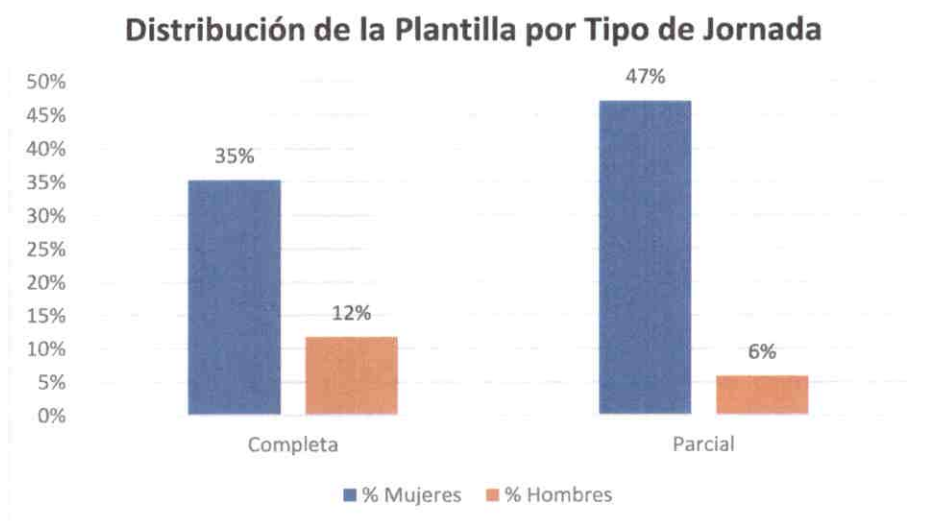


Como podemos observar, el tipo de contrato donde se agrupa mayor número de personal es en el 501 temporal por obra y servicio determinados a jornada parcial, un 29% de mujeres sobre el total de la plantilla, en concreto 5 mujeres. El segundo tipo de contrato con más personal es el 289 Indefinido parcial que procede de un contrato temporal, el cual está formado por un 18% de mujeres y un 6% de hombres sobre el total de la plantilla, específicamente, por 3 mujeres y 1 hombre.

Seguidamente, el tipo de contrato con mayor número de personal es el 401 temporal por obra y servicio completo, constituido por un 12% de mujeres y un 12% de hombres sobre el total de la plantilla, es decir, por 2 mujeres y por 2 hombres. Es el único tipo de contrato donde hay paridad en su composición. A continuación, le sigue el tipo de contrato 189 Indefinido completo, compuesto por un 12% de mujeres sobre el total de la plantilla, únicamente 2 mujeres.

Finalmente, en los tipos de contratos 402 Eventual por circunstancias de la producción temporal completo, y en el 100 Indefinido ordinario completo, hay un 6% de mujeres sobre el total de la plantilla, en concreto, 1 mujer en cada uno de ellos.

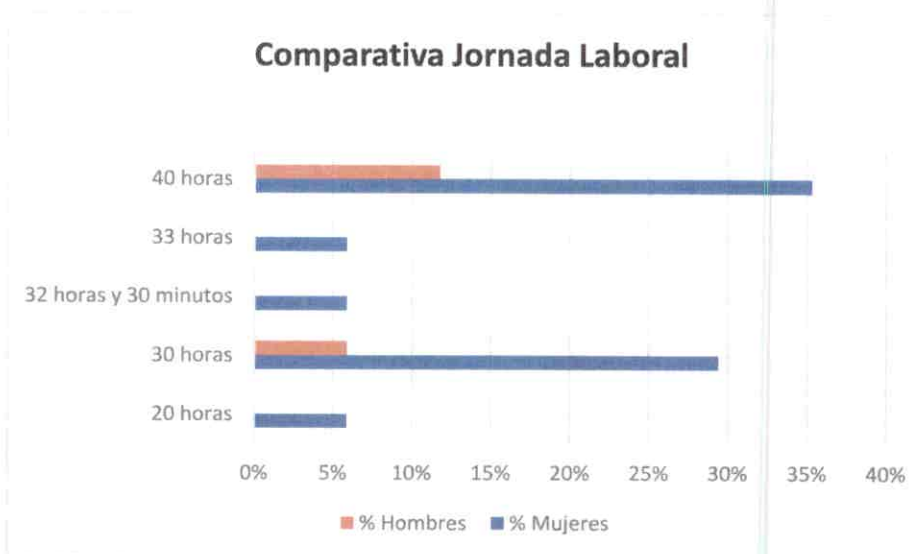
Respecto a la distribución de la plantilla por tipo de jornada, se muestra la siguiente gráfica:



En la entidad, el 47% de la plantilla tiene una dedicación completa, la cual tiene más estabilidad en la organización. Y el 53% dispone de una dedicación parcial.

Desagregando por sexo, tanto en la dedicación completa como en la parcial, es evidente que no hay paridad en las cifras por los motivos anteriormente comentados, habiendo un 35% de mujeres y un 12% de hombres sobre el total de la plantilla, 6 mujeres y 2 hombres, en jornada completa, y un 47% de mujeres y un 6% de hombres en la jornada parcial, 8 mujeres y 1 hombre.

A continuación, presentamos la comparativa por jornada laboral:



Jornada Laboral Semanal	Mujeres	Hombres	Total general
20h	1	0	1
30h	5	1	6
32h 30m	1	0	1
33h	1	0	1
40h	6	2	8
Total general	14	3	17

Al realizar una comparativa de la jornada laboral, observamos que las horas de dedicación al trabajo a jornada completa, 40 horas semanales, está compuesta por un 35% de mujeres y un 12% de hombres sobre el total de la plantilla, es decir, por 6 mujeres y por 2 hombres. La de 30 horas semanales, está formada por un 29% de mujeres y por un 6% de hombres, en concreto, por 5 mujeres y 1 hombre. En el resto de las jornadas, la de 32 horas y 30 minutos, 33 horas y 20 horas, las ocupa una mujer en cada una de ellas.

Si ponemos el foco en las jornadas de menos de 40 horas, podemos ver diferencias. Llama la atención, que en una entidad casi al 100% feminizada, de los 3 hombres que forman parte de esta, 2 tengan una jornada completa de 40 horas semanales, mientras que de 14 mujeres sólo 6 tienen este tipo de jornada. Lo que representa el 43% de las mujeres y el 67% de los hombres sobre el total de este tipo de jornada.

Es cierto, que se trata de una plantilla donde hay más mujeres que hombres por los roles de genero tradicionalmente asignados a las mujeres y el contexto anteriormente explicado. No obstante, es curioso que los 3 hombres que forman parte de la plantilla tengan las jornadas con más horas, 2 a 40 horas y 1 a 30 horas. También hay que tener en cuenta, si el resto de las compañeras que ocupan jornadas reducidas, son por motivos de conciliación o no, etc. Estas jornadas reducidas provocan cierto estrés por la movilidad que suponen, así como inestabilidad laboral. No olvidemos la repercusión en las pensiones en un futuro.

NIVEL DE FORMACIÓN POR SEXO

Observamos que el máximo nivel alcanzado es el de Licenciatura/Grado encontrando únicamente 1 mujer. Seguidamente, con Diplomatura encontramos a 3 mujeres y 1 hombre. Respecto a F.P.I./C.F. Grado Medio y Superior, encontramos 6 mujeres y 2 hombres en Grado Medio (el nivel más representado), y sólo 1 mujer en Grado Superior. Por último, con Estudios Primarios encontramos a 3 mujeres.

Nivel de Formación	Mujeres	Hombres	Total general
Diplomatura	3	1	4
Estudios primarios	3	0	3
F.P.I / C.F. Grado Medio	6	2	8
F.P.II / C.F. Grado Superior	1	0	1
Licenciatura / Grado	1	0	1
Total general	14	3	17

En general, se observa mayor nivel formativo superior, en concreto, en el nivel de Licenciatura/Grado y Formación Profesional Grado Superior, en 1 mujer con cada uno de ellos, y con el nivel de Diplomatura 1 hombre y 3 mujeres.

El nivel de estudios con mayor cantidad de personal es el de F.P.I / C.F. Grado Medio, con un total de 8 personas, 6 mujeres y 2 hombres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS DE TRABAJO Y NIVEL JERÁRQUICO

En este apartado debemos reflejar, tal y como muestra el organigrama de la entidad de la página 9, que la misma está formada, en primer lugar, por la Asamblea, en segundo lugar, por la Junta Directiva, la cual está constituida por 4 hombres y una mujer, que no forman parte de la plantilla. Por tanto, sus datos no son objeto de análisis.

A continuación, según el orden del organigrama, la figura que asume más responsabilidad es la Responsable de Calidad, que también ocupa los puestos de Coordinadora, y Trabajadora Social, siendo ocupados por 1 única y misma mujer.

Si analizamos los puestos de trabajo de la entidad, podemos ver que el puesto que aglutina el mayor número de personal es "Auxiliar de Enfermería", ocupado por 2 hombres y 5 mujeres.

Los puestos ocupados por el sexo femenino de manera unipersonal son:

- Coordinadora/ Trabajadora Social/ Responsable de Calidad (en una misma mujer).
- Administrativa.
- Conductora.
- Fisioterapeuta.
- Integradora Social.
- Psicóloga.

No existen puestos ocupados por el sexo masculino de manera unipersonal.

Los puestos ocupados sólo por mujeres son:

- Limpiadora.

No existen puestos ocupados sólo por hombres.

Los puestos de composición mixta:

- Auxiliar de Enfermería (no hay paridad, 5 mujeres y 2 hombres).
- T. Ocupacional (hay paridad, 1 mujer y 1 hombre).

Puestos de Trabajo	Mujeres	Hombres	Total general
Administrativa	1	0	1
Auxiliar de enfermería	5	2	7
Conductora	1	0	1
Fisioterapeuta	1	0	1
Integradora Social	1	0	1
Limpiadora	2	0	2
Psicóloga	1	0	1
T. Ocupacional	1	1	2
Trabajadora Social/ Coordinadora/ Resp. de Calidad	1	0	1
Total general	14	3	17

En un análisis por sexos, cabe señalar que se trata de una entidad dedicada a dar el servicio de atención integral a personas diagnosticadas con la enfermedad de Alzheimer, es decir, al sector servicios y los cuidados de personas dependientes. Por tanto, se trata de un sector muy feminizado, donde encontramos una clara segregación horizontal, donde se concentran más mujeres que hombres en este caso y sector de actividad.

En cuanto a los puestos de mayor responsabilidad dentro de la plantilla, los puestos de Responsable de Calidad y Coordinadora, lo asume una mujer, la misma que ocupa el puesto de Trabajadora Social.

No obstante, como hemos mencionado anteriormente, la Junta Directiva está formada por 4 hombres y 1 mujer, que es donde se toman las decisiones y hay más responsabilidades. Por ello, podríamos decir, que existe una cierta segregación vertical dentro de la Junta Directiva, concentrándose mayor número de hombres que de mujeres.

NIVEL DE FORMACIÓN POR PUESTO

En este apartado se procederá a analizar si existe desequilibrio entre el nivel formativo máximo alcanzado y los requerimientos de cada puesto de trabajo ocupado por personas de ambos sexos, y si dicho desequilibrio afecta de manera diferente a mujeres y hombres.

NIVEL DE FORMACIÓN POR PUESTO	Hombre	Mujer	Total general
Coordinadora/Trabajadora Social/ Resp. De Calidad		1	1
Titulación Universitaria/ Diplomado o Graduado en Trabajo Social/ Formación en Calidad			
Administrativa		1	1
FP I/FP II / C.F. Grado Superior			
Fisioterapeuta		1	1
Diplomado o graduado en Fisioterapia			
Terapeuta Ocupacional	1	1	2
Diplomado o Graduado en Terapia Ocupacional			
Psicóloga/o		1	1
Licenciatura o Graduado en Psicología			
Auxiliar de enfermería	2	5	7
Ciclo formativo de auxiliar de enfermería, técnico de atención sociosanitaria			
Integrador/a Social		1	1
Titulación de Técnico Superior en Integración Social			
Personal de limpieza		2	2
Graduado Escolar o equivalente.			
Conductor/a		1	1
Carné de conducir Tipo B / D / D1			
Total general	3	14	17

Se observa que hay equilibrio en el nivel formativo de mujeres y hombres en los puestos que ocupan con mismas responsabilidades, funciones e igual valor.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTO Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Seguidamente se procederá a analizar, si existen puestos en los cuales pueda haber diferencias asociadas al hecho de tener responsabilidades familiares. En otras palabras, vamos a tratar de identificar los efectos que la situación familiar o personal de la plantilla puede tener en la presencia de mujeres y hombres en la empresa.

Se intentará dar a conocer cuántas personas que forman parte de la plantilla cuentan con responsabilidades familiares, bien hijas/os menores de 12 años o bien personas mayores a su cuidado o atención, y si alguna de estas personas tiene diversidad funcional.

Puesto de Trabajo	Hombre	Mujer	N.º Total de hijos/as menores de 12 años
Coordinadora/Trabajadora Social/ Resp. De Calidad		1	1
Administrativa		1	1
Fisioterapeuta		1	1
Terapeuta Ocupacional	1	1	1-1 / 1-1
Psicóloga/o		1	3
Auxiliar de enfermería	2	5	0
Integrador/a Social		1	1
Personal de limpieza		2	1-2 / 1-3
Conductor/a		1	2
Total general plantilla	3	14	17
Total plantilla con hijos/as menores de 12 años	1	8	9
N.º Total de hijos/as menores de 12 años	1	15	16

Como podemos observar, sólo 1 hombre y un total de 8 mujeres de la plantilla, tienen descendientes menores de 12 años a su cargo. En concreto, 1 hombre que ocupa el puesto de Terapeuta Ocupacional tiene 1 hijo/a, y menos las 5 mujeres que ocupan el

puesto de Auxiliar de Enfermería, las 8 mujeres restantes de la plantilla tienen hijos/as menores de 12 años a su cargo.

Únicamente las 5 mujeres y los 2 hombres que ocupan el puesto de Auxiliares de Enfermería no tienen hijos/as a su cargo. Estas personas tienen entre 22 y 36 años, siendo el personal más joven de la plantilla, mientras que el personal de 35 en adelante tienen algún/a hijo/a menor de 12 años a su cargo. Puede que con el transcurso del tiempo se vayan igualando las responsabilidades familiares

Según los datos aportados por la entidad, ninguna persona de la plantilla tiene personas ascendentes a su cargo (madre/padre/familiar en situación de dependencia), y responsabilidades familiares con diversidad funcional, y no se observa desequilibrio en este sentido.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Incorporaciones	Hombre	Mujer	Total general
2021	2	2	4

Finalizaciones	Hombre	Mujer	Total general
2021	1	4	5

En 2021, se produjeron un total de 4 incorporaciones en la plantilla de la entidad, de las cuales fueron a 2 hombre y a 2 mujeres.

En cuanto a los motivos de las finalizaciones de los contratos durante 2021, éstas han sido las siguientes causas:

Motivos de la baja por puestos	Hombre	Mujer	Total general
Fin de contrato	1	2	3
Enfermedad común	0	2	2
Total general	1	4	5

Los datos nos muestran como en este período de 2021, las contrataciones han sido igual de beneficiosas tanto para los hombres como para las mujeres, puesto que las contrataciones han sido equilibradas, se ha contratado a 2 mujeres y a 2 hombres. En cuanto a las bajas, en ese período han causado baja mayor número de mujeres que de hombres, puesto que hay más mujeres que hombres en la plantilla. Se han producido 3 bajas por finalización del contrato (2 mujeres y 1 hombre), y dos bajas por enfermedad común (2 mujeres).

4.6.2 Auditoría retributiva

INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2021

1. ENTIDAD Y DATOS DEL PROYECTO

Razón social y NIF	Asociación de familiares de enfermos de Alzheimer y otras demencias Miguel Hernández G53415816
Sector/Actividad	
Plantilla (nº hombres y mujeres)	17 personas: - 14 mujeres - 3 hombres
Convenio Colectivo de aplicación	9º convenio residencias privadas de la tercera edad
Vigencia	La misma que el Plan de igualdad.
Fecha informe	Mayo 2022
Datos del informe	Año 2021

2. MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido como tal por la Asamblea General de las Naciones Unidas y contemplado como principio fundamental de la Unión Europea. A nivel español, ha sido consagrado como un derecho fundamental, proclamándose el derecho a la igualdad de las españolas y españoles ante la ley y a la no discriminación por razón de sexo en el artículo 14 de la Constitución Española, y como principio informador de nuestro ordenamiento jurídico; con pleno reconocimiento como tal desde la aprobación de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La LO 3/2007 sentó las bases jurídicas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y evitar todo tipo de discriminación, entrando a regular y promulgar medidas para su aplicación en múltiples ámbitos, tanto públicos como privados, e incidiendo muy especialmente, entre otras cosas, en la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y en la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

No obstante, ante la falta de obtención de resultados y la perpetuación de situaciones de desigualdad, los poderes públicos se han visto obligados a adoptar nuevas medidas. Por ello, adoptó el 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, en el que se pone el foco en determinadas materias y se insta a que, para su consecución efectiva, las medidas mencionadas en el mismo sean objeto de desarrollo reglamentario.

Todo ello ha dado lugar a la publicación en octubre de 2020 de dos reales decretos en los que se desarrollan la elaboración, aplicación e inscripción de los planes de igualdad y el registro de retribuciones; estableciéndose, adicionalmente, la obligación de realizar una auditoría sobre retribuciones con perspectiva de género. Dichas normas son el 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* (en adelante, RD 901/2020) y el REAL DECRETO 902/2020, de 13 de octubre, *de igualdad retributiva entre mujeres y hombres* (en adelante, RD 902/2020).

3. OBJETIVOS

El presente análisis se realiza con el objeto de obtener, por un lado, la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres y, por otro, para definir las necesidades específicas a las que hay que atender para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo, todo ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del RD902/2020.

Los resultados del presente informe serán incluidos al plan de igualdad elaborado por la empresa. Que en este caso se trata del I Plan de Igualdad para el período comprendido entre 2022 y 2026.

4. FASES Y METODOLOGÍA

La valoración realizada se basa en una evaluación objetiva mediante la cual se determina si se está aplicando o no de forma efectiva el principio de igualdad retributiva en la asociación y, en caso de no aplicarlo, se apuntan las deficiencias detectadas y se desgranar los factores y motivos por los cuales existen esas dificultades, diferencias o deficiencias.

Así pues, para la realización de la presente auditoría se han seguido las siguientes fases:

- a. Análisis de la situación retributiva de la entidad desde una perspectiva de género.
- b. Revisión de las causas de desigualdad y elaboración de un plan de actuación.
- c. Redacción del informe de auditoría.

Todas las fases se han desarrollado internamente en las oficinas de AFA Miguel Hernández, sitas en C/País Valenciano S/N . Orihuela (ALICANTE), y con la asistencia de ÍNDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA, S.L.

En definitiva, en el marco de lo dispuesto en el RD 902/2020 la entidad procede a auditar su registro retributivo a los efectos de incluirlo en el diagnóstico para la adaptación de su plan de igualdad al RD 901/2020.

A estos efectos, la presente auditoría refleja los aspectos más relevantes que permiten determinar la situación de la entidad respecto al cumplimiento del principio de igualdad en materia de retribuciones desde una perspectiva de género y, por tanto, la atención a las obligaciones y deberes impuestos en la LO 3/2007 y normativa reglamentaria de desarrollo.

El desarrollo del presente dictamen y, muy especialmente, las conclusiones del mismo, quedan supeditadas a la información y documentación proporcionadas por la entidad.

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

En el presente apartado se contemplan los datos e información general relevante para el análisis de la situación actual de la entidad y sobre el sistema retributivo de la misma.

Entre dicha información consta:

- Número total de hombres y mujeres.
- Resumen del sistema de clasificación profesional de la empresa.
- Análisis del sector de actividad.

Asimismo, se incluye:

- La evaluación de los puestos de trabajo.
- El análisis de las diferencias y/o desigualdades retributivas detectadas.

6. DATOS SOBRE LA EMPRESA

- Sector y actividad de la empresa: Centro de Día. Atención a personas diagnosticadas de Alzheimer y apoyo a sus familiares.
- El personal de plantilla trabajadora se encuentra distribuido en la propia Asociación.

- A lo largo del año 2021 el total de la plantilla ha sido de 17 personas, estando distribuida en 14 mujeres (82%) y 3 hombres (18%), encontrando una clara diferencia por encima del equilibrio óptimo de 60% -40% de representatividad, debido a que la plantilla está casi al 100% feminizada. Los motivos que apoyan esta diferenciación son, como hemos comentado en anteriores ocasiones, que la entidad desempeña su labor en el sector de la atención de manera integral y cuidado de personas dependientes, donde son las mujeres quienes realizan normalmente estas funciones reproduciendo los roles de género contruidos en nuestra sociedad patriarcal, donde las mujeres llevan a cabo funciones relacionadas con la reproducción como los cuidados de las personas, y los hombres, en cambio, funciones relacionadas con la producción. En cuanto a este aspecto debe tenerse en cuenta que, el porcentaje de mujeres que se forman en ciencias sociales, en general, es mucho mayor que el de los hombres, y es por ello, puede que a la entidad reciba más candidaturas para cubrir los puestos ofertados de mujeres que de hombres.
- En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la entidad encontramos un promedio de -6,07% y una mediana de -17,95%, no existiendo por ello brecha salarial en la entidad.
- Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente puesto que, al amparo del Reglamento General de Protección de Datos, en el caso de los hombres, tan solo está ocupado por 3 personas, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por éstas. Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

El sistema retributivo está basado en el convenio de aplicación de la entidad, *IX convenio colectivo de trabajo 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 Comunitat Valenciana*, siendo por este motivo, los salarios objetivos sin distinciones, ambos perciben el mismo salario en los diferentes puestos de trabajo, donde se contemplan únicamente los complementos establecidos en el convenio (salario base y complementos salariales). No encontrándose por ello diferenciación respecto a las cuantías de los salarios percibidos, siendo idénticos para ambos sexos.

No obstante, se pueden percibir diferencias en los salarios percibidos en los puestos de Terapeuta Ocupacional ocupado por 1 hombre, y en el de Fisioterapeuta ocupado por 1 mujer, debido a que el sistema retributivo de sus salarios está basado en el convenio que tenían anteriormente, *Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad Valenciana*, con unas tablas salariales diferentes y más elevadas a las del convenio actual, respetando, por tanto, sus salarios iniciales.

Los únicos puestos que se han podido comparar para analizar si existe efectivamente brecha salarial entre ellos han sido tan sólo el de:

- Auxiliar de enfermería
- Terapeuta Ocupacional

Los puestos de Auxiliar de enfermería y Terapeuta Ocupacional son los únicos que cuenta con una composición mixta, estando conformado el primero por 5 mujeres y 2 hombre, y el segundo por 1 mujer y por 1 hombre.

En el puesto de Terapeuta Ocupacional, podemos encontrar algunas diferencias respecto a las cuantías de los salarios percibidos, justificadas, como hemos comentado anteriormente, porque el salario del puesto de Terapeuta Ocupacional ocupado por 1 hombre se rige por el convenio colectivo que aplicaba anteriormente la entidad, y el salario del puesto de Terapeuta Ocupacional ocupado por 1 mujer, se rige por el convenio colectivo de aplicación actual de la entidad.

El resto de los puestos de trabajo se encuentran ocupados sólo por mujeres, no pudiéndose realizar, por tanto, el análisis en cuanto a brechas salariales desagregado por sexos.

7. EVALUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Para realizar la valoración de los puestos de trabajo de que consta la plantilla de la entidad, se ha tenido en cuenta dentro de cada categoría profesional, los factores acorde a la nueva herramienta del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Igualdad publicada

con fecha de 13 de abril de 2022, la cual se ha utilizado para proceder al análisis y valoración de todos los puestos que conforman la entidad.

Esta valoración se ha extraído a través de lo reflejado y descrito en las fichas de valoración / descripción de los puestos de trabajo aportados por la entidad y bajo su responsabilidad de que los mismos son manifiestamente verdaderos.

En función de estos parámetros se han valorado los diferentes puestos de trabajo asignándoles un valor en base al cual se calculan las brechas salariales entre mujeres y hombres. En concreto se han valorado los siguientes aspectos:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas.
- B) Condiciones Educativas.
- C) Condiciones Profesionales y de Formación.
- D) Condiciones Laborales y Factores Estrictamente Relacionados con el Desempeño.

Los puestos analizados han sido:

Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Agrupación Profesional
TÉCNICO/A DE CALIDAD	9º convenio residencias privadas de la tercera edad	GRUPO 2
COORDINADOR/A	9º convenio residencias privadas de la tercera edad	GRUPO 2
ADMINISTRATIVO/A	9º convenio residencias privadas de la tercera edad	GRUPO 3
TRABAJADOR/A SOCIAL	9º convenio residencias privadas de la tercera edad	GRUPO 2
FISIOTERAPEUTA	9º convenio residencias privadas de la tercera edad	GRUPO 2
TERAPEUTA OCUPACIONAL	9º convenio residencias privadas de la tercera edad	GRUPO 2
PSICOLÓGO/A	9º convenio residencias privadas de la tercera edad	GRUPO 1
AUXILIAR DE TRANSPORTE	9º convenio residencias privadas de la tercera edad	GRUPO 4
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	9º convenio residencias privadas de la tercera edad	GRUPO 2
INTEGRADOR/A SOCIAL	9º convenio residencias privadas de la tercera edad	GRUPO 2

PERSONAL DE LIMPIEZA	9º convenio residencias privadas de la tercera edad	GRUPO 4
CONDUCTOR/A	9º convenio residencias privadas de la tercera edad	GRUPO 4

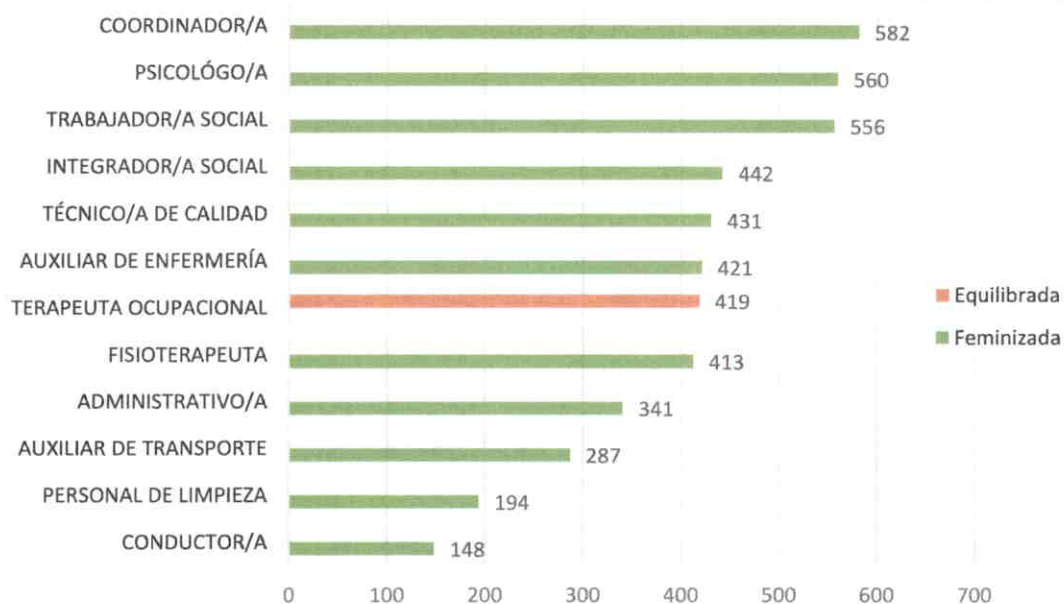
El puesto de Coordinador/a y por tanto, de mayor responsabilidad de la entidad, está ocupado por la misma persona que ejerce el cargo de Trabajador/a social y Técnico/a de calidad.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	COORDINADOR/A(582)
Agrupación 7	TRABAJADOR/A SOCIAL(556)
Agrupación 7	PSICÓLOGO/A(560)
Agrupación 5	TÉCNICO/A DE CALIDAD(431)
Agrupación 5	FISIOTERAPEUTA(413)
Agrupación 5	TERAPEUTA OCUPACIONAL(419)
Agrupación 5	AUXILIAR DE ENFERMERÍA(421)
Agrupación 5	INTEGRADOR/A SOCIAL(442)
Agrupación 4	ADMINISTRATIVO/A(341)
Agrupación 3	AUXILIAR DE TRANSPORTE(287)
Agrupación 1	PERSONAL DE LIMPIEZA(194)
Agrupación 1	CONDUCTOR/A(148)

Así pues, la plantilla de la entidad puede distribuirse en cinco agrupaciones o niveles:

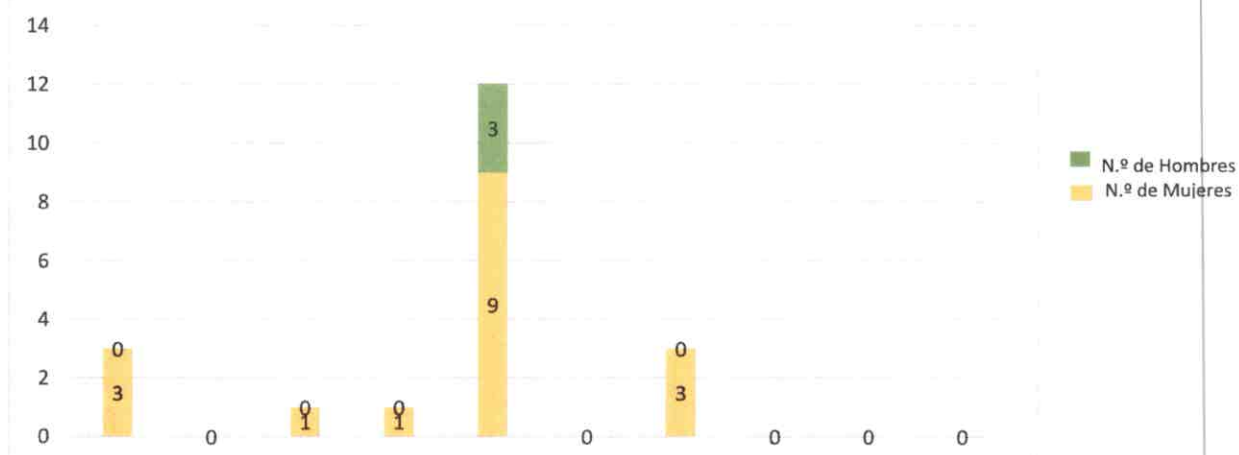
- Agrupación 7: formada por la misma mujer que, como hemos dicho anteriormente, ocupa los puestos de Coordinadora y Trabajadora social, y por la Psicóloga.
- Agrupación 5: formada por una mujer que ocupa el puesto de Técnica de Calidad (la misma mujer que ocupa los puestos de Coordinadora y Trabajadora social), 1 única mujer (fisioterapeuta), 1 hombre y 1 mujer (Terapeutas ocupacionales), 5 mujeres y 2 hombre (Auxiliares de enfermería), y 1 mujer (Integradora social).
- Agrupación 4: formada por 1 mujer (administrativa).
- Agrupación 3: formada por 1 mujer (auxiliar de transporte).
- Agrupación 1: formada por 2 mujeres (personal de limpieza), y 1 mujer (conductora).

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



El puesto de Terapeuta ocupacional está equilibrado al estar integrado por un hombre y una mujer. El resto de los diferentes puestos de la plantilla están ocupados por mujeres, a excepción del puesto de Auxiliar de enfermería formado por 5 mujeres y 2 hombres, y que por tal motivo están feminizados.

AGRUPACIONES POR SEXO



Título del Puesto	N.º. de Mujeres	N.º. de Hombres	Categorización
COORDINADOR/A	1		Feminizada
TRABAJADOR/A SOCIAL	1		Feminizada
PSICÓLOGO/A	1		Feminizada
TÉCNICO/A DE CALIDAD	1		Feminizada
FISIOTERAPEUTA	1		Feminizada
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	1	Equilibrada
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	5	2	Feminizada
INTEGRADOR/A SOCIAL	1		Feminizada
ADMINISTRATIVO/A	1		Feminizada
AUXILIAR DE TRANSPORTE	1		Feminizada
PERSONAL DE LIMPIEZA	2		Feminizada
CONDUCTOR/A	1		Feminizada

Con respecto al análisis de los datos desglosados por factores y sexo en base a la herramienta oficial del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Igualdad, se puede apreciar:

A) Naturaleza de las funciones o tareas.

Mayor nivel de responsabilidad de las mujeres dado que el puesto de Coordinador/a de la entidad está ocupado por una mujer.

B) Condiciones Educativas.

A nivel de condiciones educativas los datos están totalmente equipados entre ambos sexos.

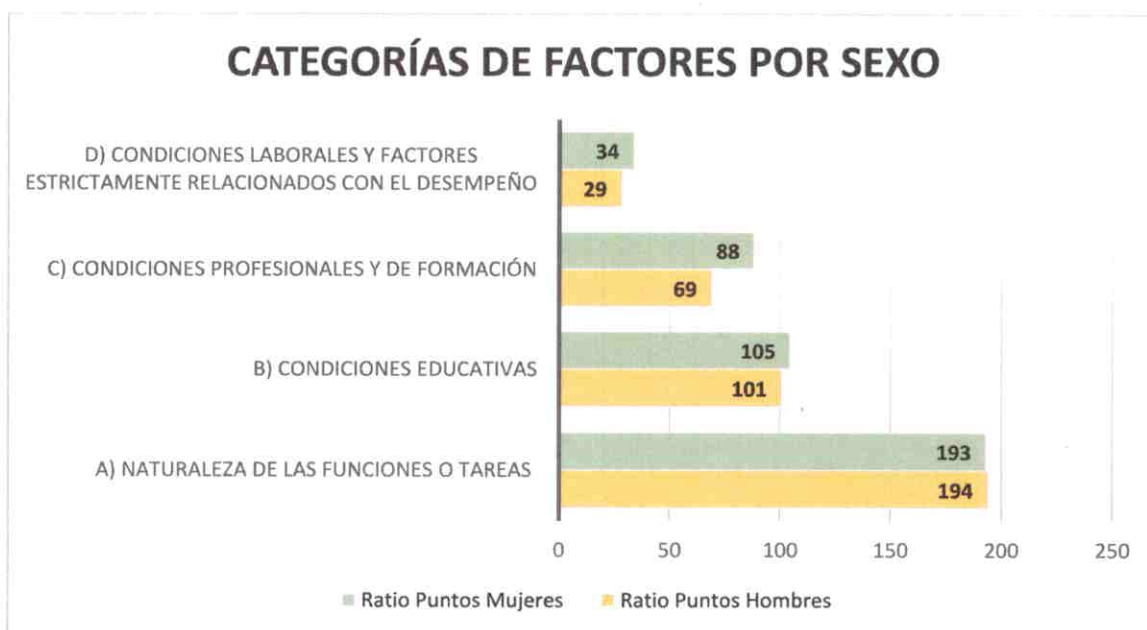
C) Condiciones Profesionales y de Formación.

En este apartado que tiene en cuenta los factores de formación, cabe indicar que, en todos los puestos de trabajo de la entidad cuentan con un nivel formativo acorde a cada uno de ellos. Los puestos de Coordinador/a, Trabajador/a social, Técnico/a de calidad, Psicólogo/a, Fisioterapeuta y Terapeuta ocupacional cuentan con Licenciatura, Diplomatura o Grado. El puesto de Integrador/a social, cuenta con un grado superior de

formación profesional; los puestos de Auxiliar de transportes, Auxiliar de enfermería y Administrativo/a, cuentan con un grado medio de formación profesional; El personal de Limpieza cuenta con educación secundaria obligatoria; y, por último, el puesto de conductor/a cuenta con educación primaria.

D) Condiciones Laborales y Factores Estrictamente Relacionados con el Desempeño.

En cuanto a este aspecto, también se puede apreciar como la diferencia entre ambos sexos es mínima puesto que la entidad tiene unos puestos muy definidos y estructurados de manera que no quedan muy distantes los unos respecto de los otros. No obstante, donde puede haber más diferencia es respecto en las condiciones psicosociales, donde afecta más las mujeres que a los hombres de la entidad ya que la plantilla está formada en su mayoría por mujeres.



8. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS

A) Visión general

La brecha salarial general de la empresa es de una media de -6,07% y una mediana de -17,95% encontrando que tanto las mujeres como los hombres, perciben una retribución

salarial equitativa entre ambos sexos, sin encontrar una diferencia respecto del total percibido por los hombres y las mujeres de la plantilla.

No obstante, como hemos comentado anteriormente, se pueden percibir diferencias en los salarios percibidos en los puestos de Terapeuta Ocupacional ocupado por 1 hombre, y en el de Fisioterapeuta ocupado por 1 mujer, debido a que el sistema retributivo de sus salarios está basado en el convenio que tenían anteriormente, *Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad Valenciana*, con unas tablas salariales diferentes y más elevadas a las del convenio actual, *IX convenio colectivo de trabajo 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 Comunitat Valenciana*, respetando, por tanto, sus salarios iniciales.

Por tanto, en el puesto de Terapeuta Ocupacional, podemos encontrar algunas diferencias respecto a las cuantías de los salarios percibidos, justificadas, como hemos comentado anteriormente, porque el salario del puesto de Terapeuta Ocupacional ocupado por 1 hombre se rige por el convenio colectivo que aplicaba anteriormente la entidad, y el salario del puesto de Terapeuta Ocupacional ocupado por 1 mujer, se rige por el convenio colectivo de aplicación actual de la entidad.

Como hemos comentado anteriormente, al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la entidad encontramos un promedio de -6,07% y una mediana de -12,02%, no existiendo por ello brecha salarial en la entidad.

Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente puesto que, al amparo del Reglamento General de Protección de Datos, en el caso de los hombres, tan solo está ocupado por 3 personas, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por éstas. Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

B) Análisis de las brechas

No existe, por tanto, brecha salarial entre mujeres y hombre de más de un 25 % en la entidad AFA Miguel Hernández.

9. CONCLUSIONES Y PLAN DE ACTUACIÓN

La plantilla de la entidad es en mayoría femenina puesto que, del total de 17 personas de la plantilla, 14 de ellas son mujeres y 3 son hombres, no teniendo más justificación, que las candidaturas recibidas por la entidad han sido en su mayoría mujeres por lo que el porcentaje de contratación respecto a ellas ha sido mayor. Todo esto se debe, a como hemos comentado en alguna ocasión a una barrera social basada en los estereotipos y roles de género. El reflejo de la plantilla es una muestra de los roles de género contruidos en nuestro sistema patriarcal, donde las mujeres llevan a cabo funciones relacionadas con la reproducción como los cuidados de las personas, y los hombres, en cambio, funciones relacionadas con la producción.

Por ello será importante tener en cuenta en la elaboración del II PIO, establecer acciones para el empoderamiento de las mujeres, promover su liderazgo, trabajar la prevención de la violencia de género o incidir en la salud con perspectiva de género.

Más allá de las acciones que pueda contemplar el plan de igualdad para intentar compensar las diferencias existentes en la plantilla, no se considera necesario ningún plan de acción en materia de diferencias salariales. Más allá de la revisión periódica de los registros retributivos para detectar las posibles brechas que puedan darse, y en ese caso, tomar medidas al respecto. Se trata de realizar una vigilancia constante.

10. REGISTRO RETRIBUTIVO

En cuanto al registro retributivo la entidad ha utilizado una herramienta de Registro Retributivo de Igualdad en la empresa propia, pero siguiendo la normativa aplicable RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En resumen, el análisis del registro retributivo del ejercicio anterior, comparando los promedios y medianas de las retribuciones —tanto por grupos profesionales, como por las escalas de puestos de igual valor— arroja diferencia salarial entre mujeres y hombres que no superan el 25%. Considerando los factores de valoración importantes para la empresa para la correcta prestación de sus servicios y en consecución de los objetivos, los salarios y complementos asignados arrojan unos datos equilibrados en base a la retribución estipulada según convenio.

La brecha salarial general de la empresa es de una media de -6,07% y una mediana de -17,95% encontrando que tanto las mujeres como los hombres, perciben una retribución salarial equitativa entre ambos sexos, sin encontrar una diferencia respecto del total percibido por los hombres y las mujeres de la plantilla. Únicamente encontramos diferencias en los salarios percibidos en los puestos de Terapeuta Ocupacional ocupado por 1 hombre, y en el de Fisioterapeuta ocupado por 1 mujer, debido a que el sistema retributivo de sus salarios está basado en el convenio que tenían anteriormente, *Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad Valenciana*, con unas tablas salariales diferentes y más elevadas a las del convenio actual, *IX convenio colectivo de trabajo 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 Comunitat Valenciana*, respetando, por tanto, sus salarios iniciales.

Así pues, en el puesto de Terapeuta Ocupacional, podemos encontrar algunas diferencias respecto a las cuantías de los salarios percibidos, justificadas, como hemos comentado anteriormente, porque el salario del puesto de Terapeuta Ocupacional ocupado por 1 hombre se rige por el convenio colectivo que aplicaba anteriormente la entidad, y el salario del puesto de Terapeuta Ocupacional ocupado por 1 mujer, se rige por el convenio colectivo de aplicación actual de la entidad.

Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente puesto que, al amparo del Reglamento General de Protección de Datos, en el caso de los hombres, tan solo está ocupado por 1 persona, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por ésta. Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

Por otra parte, las retribuciones de las personas trabajadoras están constituidas por los conceptos establecidos por convenio laboral:

Capítulo VII. Estructura retributiva

Artículo 37. Estructura retributiva.

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estará constituido por:

- a) Salario base
- b) Plus antigüedad
- c) Plus personal adaptación
- d) Plus de nocturnidad
- e) Plus domingos y festivos
- f) Plus disponibilidad
- g) Plus horas extraordinarias
- h) Gratificaciones extraordinarias
- i) Gastos de desplazamiento

Artículo 44. Recibos de salarios

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo. Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por la administración pública competente, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días de cada mes. Para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques nominativos, transferencias, etc.).

4.6.3 Análisis de igualdad por materias

Para la elaboración de este apartado hemos tenido en cuenta diversas fuentes de información. Por una parte, se han realizado entrevistas semiestructuradas a informantes clave. Por otra parte, un cuestionario dirigido a la dirección de la entidad, así como un formulario dirigido a la plantilla, que se ha cumplimentado por 6 mujeres y 2 hombres a través de las encuestas de Google Forms, que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación con las materias analizadas. Al mismo tiempo, se ha tenido en cuenta información relativa al sistema de calidad, publicidad, información corporativa interna y externa e imagen de la entidad. Al tratarse de una empresa feminizada, el modelo de encuestas utilizado es para este tipo de empresas, con preguntas específicas sobre los motivos de la feminización de la plantilla, de este modo, detectar posibles sesgos de género.

PARTICIPACIÓN ENCUESTAS PLANTILLA

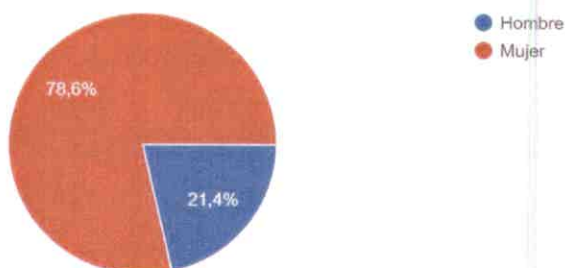
	% Del total de la plantilla	% Respecto a mujeres y hombres
MUJERES	65%	79%
HOMBRES	18%	100%

*La muestra de las encuestas por sexo

La fecha en la que se ha enviado la encuesta a la plantilla ha sido durante los meses de enero y febrero de 2022. Es importante especificar el porcentaje de participación, en este caso han participado el 18% de los hombres de la plantilla y el 65% de las mujeres, lo que supone un total del 82% de la misma, siendo importante destacar, por tanto, la gran implicación de la plantilla trabajadora en vistas a la elaboración e implantación de este II Plan de Igualdad.

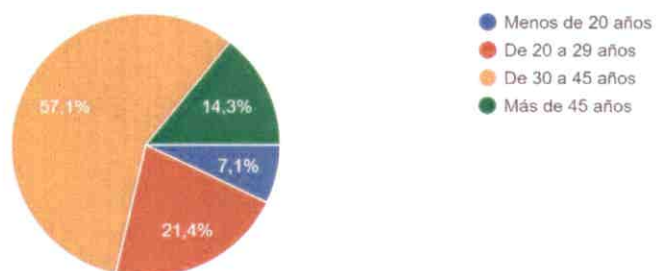
Total respuestas:

Sexo
14 respuestas

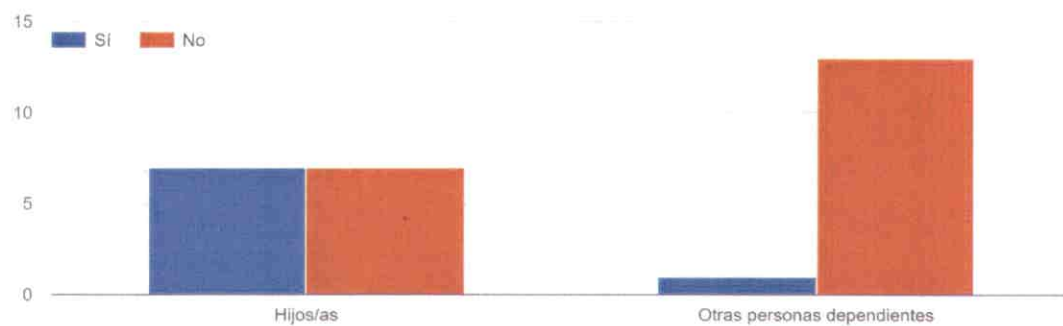


Edad

14 respuestas

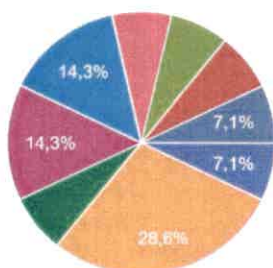


¿Tienes responsabilidades de cuidados?



Puesto de trabajo

14 respuestas

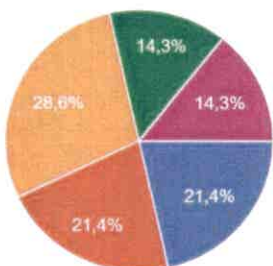


- Directivo
- Mando intermedio
- Técnico
- Administrativo u/y otros
- Auxiliar de enfermería
- Auxiliar de enfermería
- CONDUCTORA
- auxiliar enfermería

▲ 1/2 ▼

Antigüedad en la empresa

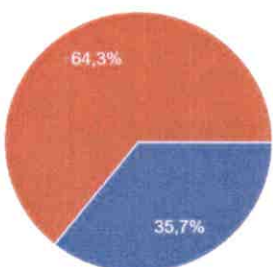
14 respuestas



- Menos de 6 meses
- De 6 a 12 meses
- De 1 a 4 años
- De 4 a 10 años
- Más de 10 años

¿Tienes personal a cargo?

14 respuestas

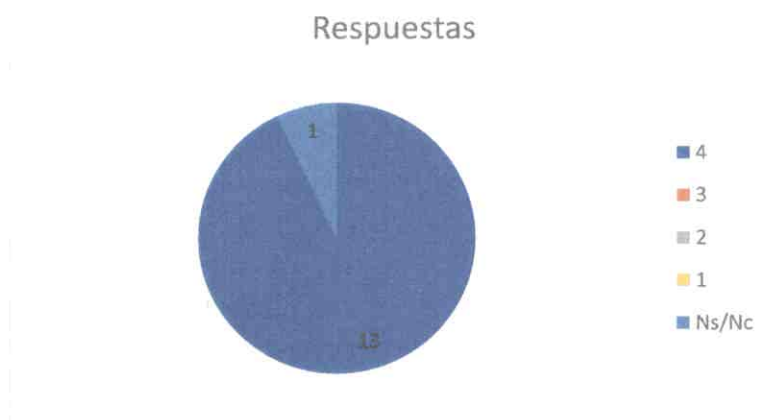


- SI
- No

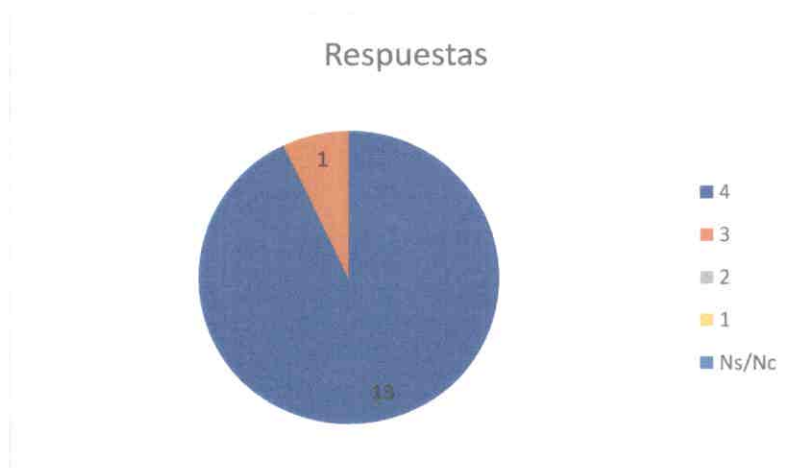
EN QUÉ GRADO SE CUMPLEN ESTAS AFIRMACIONES

Entendiéndose 1 (bajo), 2 (medio bajo), 3 (medio alto), 4 (alto), y Ns/Nc (No sabes/no contestas).

En la entidad hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

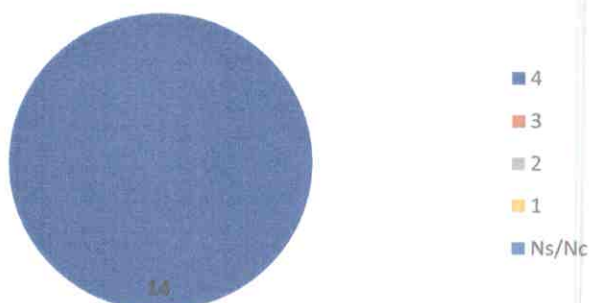


Lo dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.



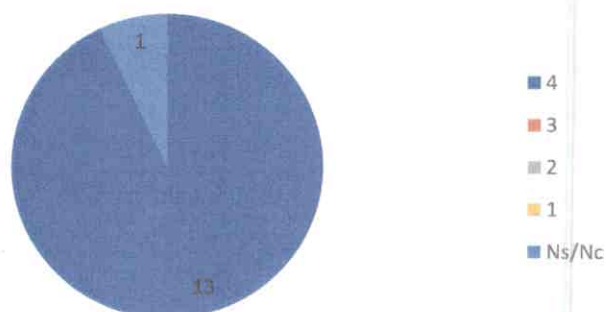
La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la entidad en la actualidad.

Respuestas



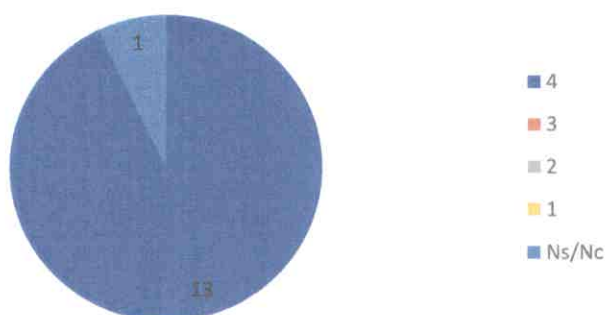
La selección de personal en la entidad se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.

Respuestas



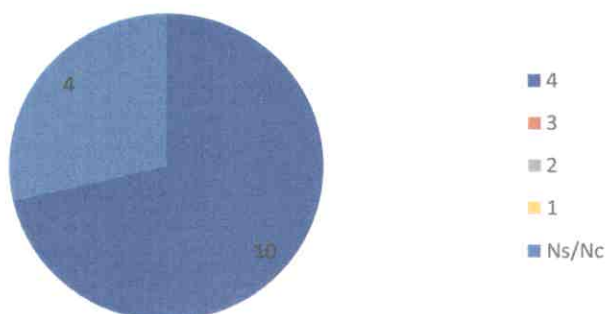
La formación que ofrece la entidad es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.

Respuestas



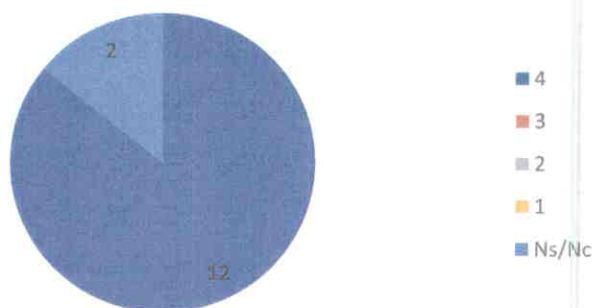
A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.

Respuestas



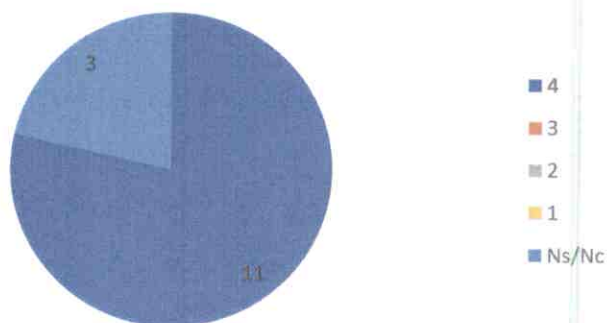
El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.

Respuestas



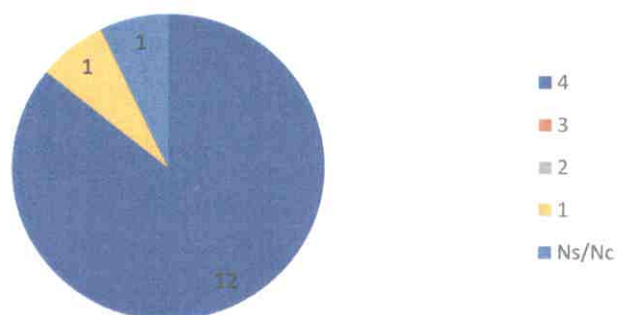
La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.

Respuestas



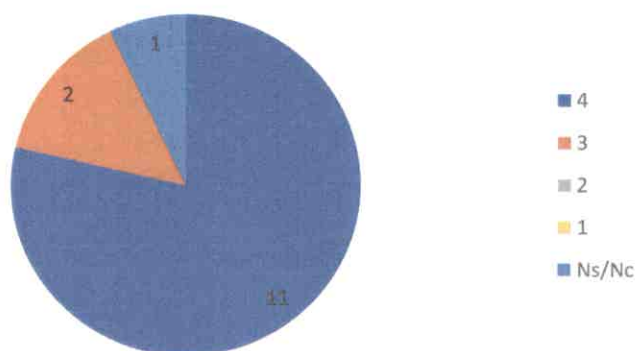
Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Respuestas



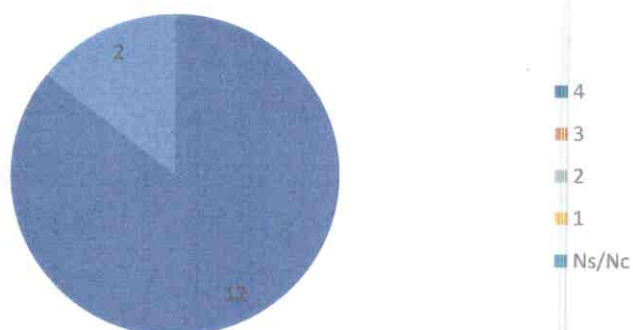
La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.

Respuestas



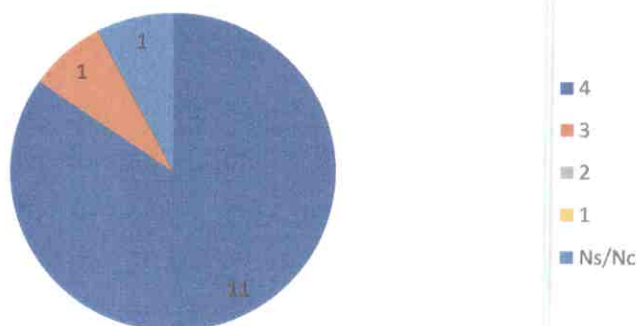
La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de las mujeres y hombres (uso corresponsable).

Respuestas



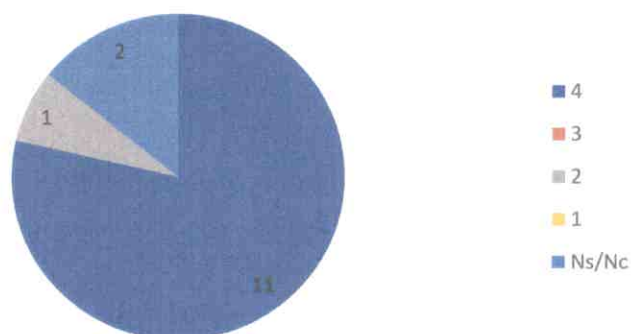
Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.

Respuestas



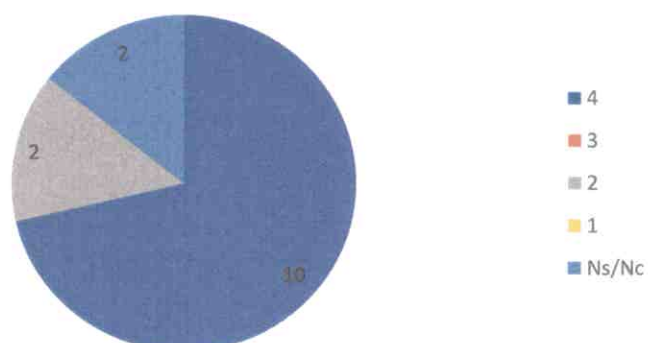
Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.

Respuestas



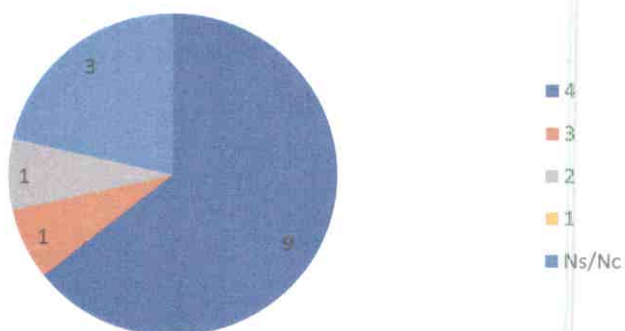
La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Respuestas



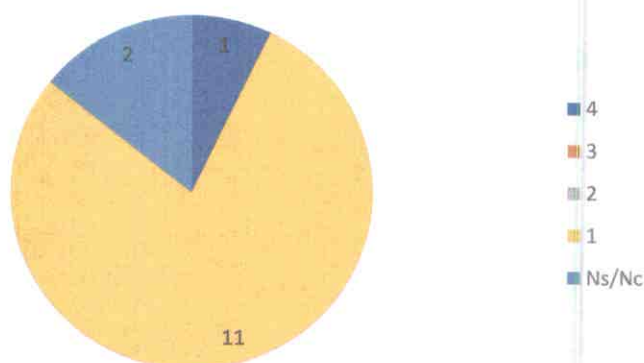
Conozco de la existencia del protocolo por razón de sexo o acoso sexual.

Respuestas



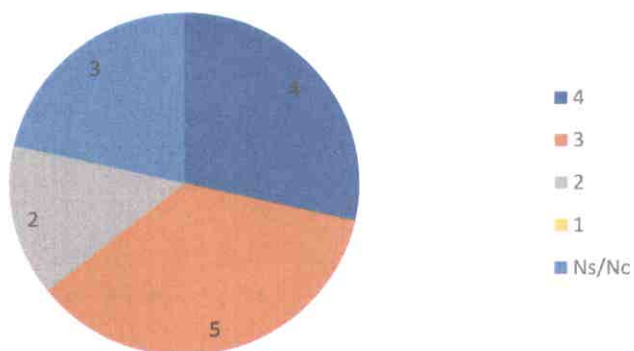
En la empresa se muestran imágenes sexistas, misóginas, machistas y se cuentan chistes de tipo sexista.

Respuestas



Conozco los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género en materia laboral y de la seguridad social.

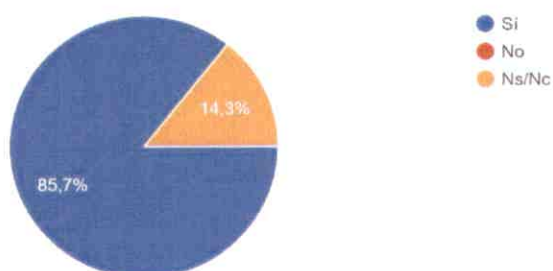
Respuestas



Respuestas generales de la plantilla

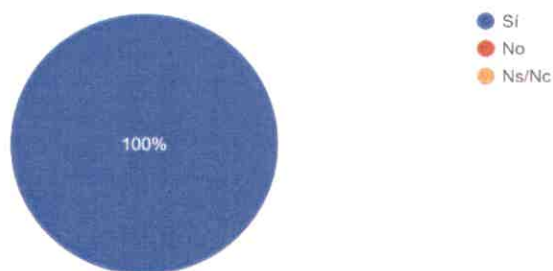
La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

14 respuestas



¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?

14 respuestas



¿Por qué? 13 respuestas

Porque es necesario para que la igualdad sea una realidad.

Me parece que es un plan que tiene en cuenta a los trabajadores y es algo que se debe valorar.

POR SI SE DIERA ALGUN CASO

Me parece bien que tengan las misma oportunidades laborales mujeres y hombres. todos tenemos las misma oportunidades, sea hombre, mujer, transexual o sin genero especificado

Me parece correcto que en la empresa se haya puesto el plan igualdad tanto para hombres como para mujeres ya que todos somos iguales y tenemos el mismo derecho al aprendizaje.

estoy de acuerdo para que exista igualdad en todo momento

PARA PRESERVAR LOS DERECHOS DE TODAS LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA EMPRESA EN CASO DE DESCONOCIMIENTO DE LOS MISMOS.

Para estar lo más informados posible.

ES IMPRESCINDIBLE PARA OPTAR A SUBVENCIONES

Porque sirve para consolidar las bases de la igualdad entre hombre y mujeres tanto dentro como fuera de la empresa, así como la conciliación y corresponsabilidad.

Siempre es beneficioso y positivo para poder progresar en la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras Demencias Miguel Hernández un plan de igualdad de género, de oportunidades, que no se produzca discriminación, que haya muy buen ambiente en el ámbito laboral entre compañeros, usuarios/as, familiares y directrices, de conciliación familiar y laboral etc

Porque cumple con todo lo necesario

Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad: 14 respuestas

no observo ninguna necesidad actualmente

Tener los mismos derechos en el trabajo, educación y salud.

MEJORAR E IGUALAR CONDICIONES LABORABLES

Trabajo , salud y economia

No hay necesidades no deficiencias

considero que no hay ningún aspecto ha mejorar

Trabajo, salud y empresa

actualmente veo no veo ninguna necesidad pendiente de cubrir

ACTUALMENTE NO PERCIBO NINGUNA

No sabe no contesta.

IMPLICACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA, AUMENTAR EL NÚMERO DE HOMBRES EN CIERTOS PERFILES DE LA ASOCIACIÓN QUE ESTÁN FEMINIZADOS, FORMACIÓN MÁS ESPECIFICA EN IGUALDAD.

Creo que el plan es bastante completo. No se detecto ninguna deficiencia.

Reflexión, comunicación, transmitir y resolución

PUESTO DE TRABAJO, SALUD Y SALARIO

Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias: 14 respuestas

Ninguna puesto que no observo actualmente ninguna necesidad o deficiencia pendiente de cubrir

Creo que la empresa tiene en cuenta todos estos aspectos que acabo de explicar.

REUNIONES FRECUENTES PARA ESCUCHAR OPINIONES

Nuestra empresa si toma las medidas para llevar a cabo la igualdad entre mujeres y hombres.

Seguir dando cursos sobre igualdad

mi empresa tiene todas las medidas

En mi empresa no veo desigualdad por parte de mujeres y hombres.

actualmente no creo que exista ninguna desigualdad y por tanto no veo ninguna necesidad

CREO QUE EXISTEN LAS MEDIDAS NECESARIAS

Rotación de funciones y horarios.

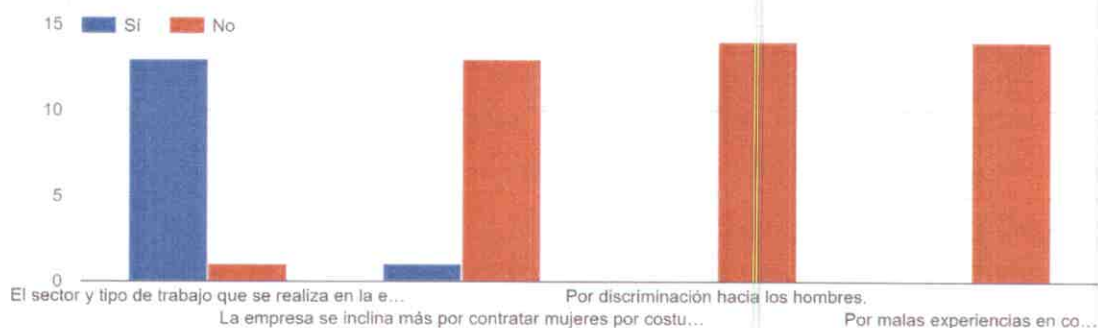
MAYOR INVERSIÓN EN FORMACIÓN TANTO A LA PLANTILLA COMO A LA JUNTA DIRECTIVA, IMPLICACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL.

No detecto deficiencias tampoco a nivel práctico.

Realizar reuniones en grupos o individuales, bien presenciales o bien telemáticamente (que se están realizando actualmente) para poder conocer las inquietudes que hay, conocer más profundamente lo que les preocupa tanto a los usuarios/as como a los familiares y poder ponerle freno a esta enfermedad "Enfermos de Alzheimer" (terapias físicas, rehabilitación, psicología, comunicación, dieta equilibrada, bienestar social en definitiva más calidad de vida ... etc).

Pienso que mi empresa cumple con todas las necesidades

¿Qué razones crees que justifican la mayor presencia de mujeres de tu empresa?



Otras razones que justifiquen la feminización de tu empresa 7 respuestas

DISPONIBILIDAD PERSONAL FEMENINO

Hay mas mujeres con la titulacion de Auxiliar de enfermeria que hombres.

Por razones de la cultura social

mi empresa es igualitaria en todos los aspectos

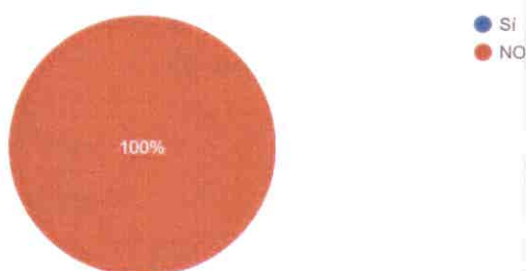
MAYOR NÚMERO DE CANDIDATAS A OCUPAR LOS PUESTOS DISPONIBLES

Por la intimidad de las personas mayores de genero femenino.

Porque en el sector de servicios sociales, sociosanitarios y cuidados hay más mujeres que hombres con titulaciones que permitan desarrollar las diferentes funciones que se requieren en este ámbito.

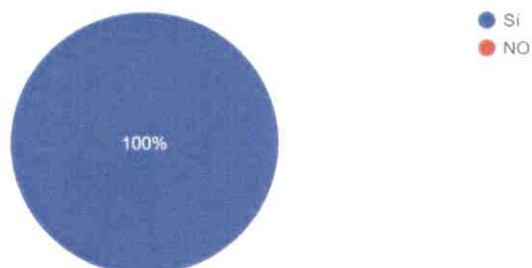
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?

14 respuestas



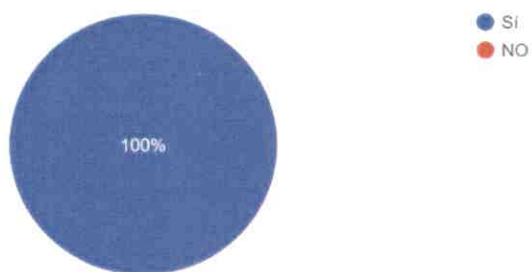
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

14 respuestas



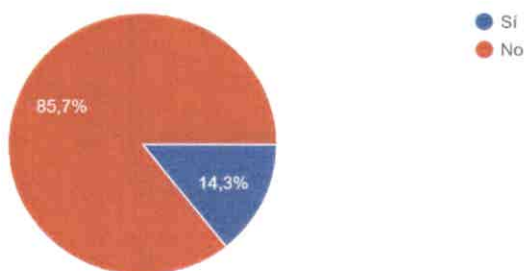
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

14 respuestas

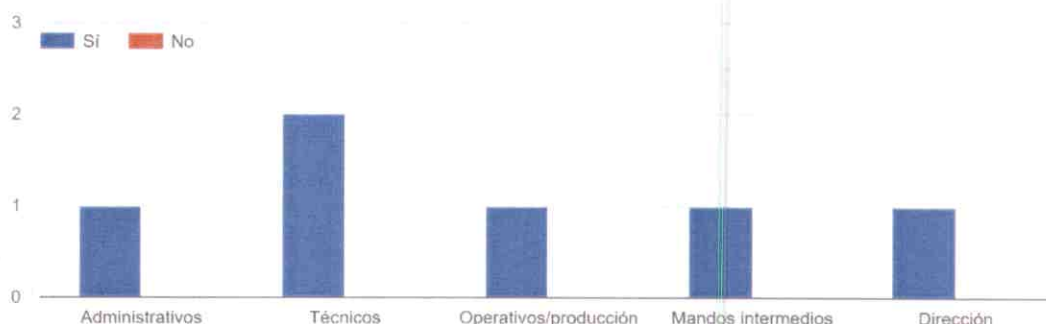


¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?

14 respuestas



Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente?



Por lo tanto, observamos que la muestra refiere que la plantilla que ha realizado el cuestionario indica que ha recibido información sobre la realización de un II Plan de Igualdad en AFA Orihuela y al mismo tiempo, están a favor mayoritariamente de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad.

Área de SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Según los datos proporcionados por la entidad, los procesos de selección los realiza la Coordinadora/Trabajadora Social que cuenta con formación específica en RRHH, en igualdad de oportunidades y en lenguaje de género.

En cuanto a los procesos de selección, la asociación dispone en su página web de un apartado "Contacto", en el cual se da la posibilidad de "unirte a la plantilla", es decir, rellenando el formulario proporcionado y enviando el currículum vitae. Actualmente, también se están realizando las ofertas de trabajo a través del "Servef Labora".

La última oferta de empleo publicada ha sido para cubrir una vacante de auxiliar administrativo, y el canal utilizado para la publicación de la oferta de empleo ha sido a través del LABORA de Orihuela.

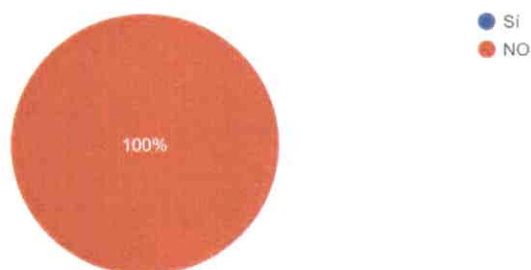
Área de PROMOCIÓN PROFESIONAL

Respecto a las promociones internas que ha habido en la entidad, no se han dado en el último año. Únicamente, ha habido una subida de horas al personal de manera provisional para poder dar respuesta a la demanda actual.

Al preguntar a las personas trabajadoras en qué grado se cumplen las afirmaciones sobre las promociones de mujeres y hombres en su entidad, las respuestas a estas afirmaciones fueron las siguientes:

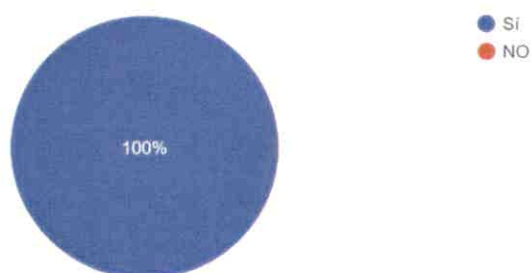
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?

14 respuestas



¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

14 respuestas



Área de FORMACIÓN

En referencia a las formaciones realizadas en el último año por la entidad, todas se han llevado a cabo en el horario laboral de la plantilla. También se ha concedido un permiso

para la realización de un examen a una de las trabajadoras que cursaba un Ciclo Formativo.

A continuación, se muestra el plan de formación del año 2021 de la entidad:



Asociación de Trabajadores
de Asistencia
Social de Orihuela
y 607 de Alicante (ASO)

PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA Rev.02

Periodo de enero a diciembre

Año 2021

Aprobado: Coordinación y
Junta Directiva

Acción Formativa	Estado:	Para:	Fecha Prevista	Duración	Impartido por:	Fecha:	Evaluación
Curso de Estimulación Multisensorial para Personas Mayores y con Alzheimer	Realizado	Terapeutas Ocupacionales, Fisioterapeutas	2 trimestre 2021	35 h	Indice Formación	20/04/2021	Evaluación de los resultados prácticos. Eficaz
Formación inicial Voluntariado	Realizado	Nuevos voluntarios/as	Enero- Diciembre 2021	5h	AFA Miguel Hernández	01/01/2021 al 31/12/2021	Evaluación de los resultados prácticos. Eficaz
Curso comunicación eficaz con personas con enfermedad de Alzheimer	No realizado	Todo el personal	3 trimestre	35 h	Indice Formación	No realizado	
Uso del lenguaje de Género	Realizado	Trabajadora Social, administrativa, fisioterapeuta y Terapeuta Ocupacional	4 trimestre	35 h	Indice Formación	28 de septiembre al 21 de octubre de 2021	Evaluación de los resultados prácticos. Eficaz
Riesgos laborales	Realizado	Todo el personal de nueva incorporación(2)	Enero-Diciembre 2021	2 h	SERMECON	21/04/2021	Evaluación de los resultados prácticos. Eficaz
Formación inicial Voluntariado Grupal	Realizado	Nuevos/as voluntarios/as	Enero- Diciembre 2021	3h	AFA Miguel Hernández	01/01/2021 al 31/12/2021	Evaluación de los resultados prácticos. Eficaz
Informática/ofimática/internet	No realizado	Todo el personal	Cuarto trimestre		Indice Formación	No realizado	
Curso de Igualdad de Oportunidades- aplicación práctica en la empresa y RRHH	Realizado	Coordinadora/Trabajadora Social	30/03/2021	65 h	Escuela Virtual De Igualdad	Marzo 2021	Evaluación de los resultados prácticos. Eficaz

Sensibilización en igualdad de Oportunidades	Realizado	Equipo Auxiliar, Terapeutas ocupacionales, fisioterapeuta	Marzo 2021	30 h	Escuela Virtual de Igualdad	Marzo 2021	Evaluación de los resultados prácticos. Eficaz
Curso CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORA	Realizado	2 Auxiliares de enfermería, Psicóloga y conductora	Septiembre- octubre 2021	40 h	Indice Formación	Del 30 de septiembre al 3 de noviembre	Evaluación de los resultados prácticos. Eficaz
Jornada "Plan de Igualdad Registro retributivo y protocolos de acoso y violencia"	Realizado	Psicóloga	Mayo 2021	3 h	CEAFA	3 Mayo 2021	Evaluación de los resultados prácticos. Eficaz
Curso de primeros auxilios y desfibrilador	No realizado	Todo el personal	4 trimestre		Cruz Roja Española de Orihuela	No realizado	

Observaciones:

Los cursos que no se han realizado ha sido por falta de financiación

Área de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional de las personas trabajadoras se realiza según titulación y trabajo desarrollado, y conforme a los grupos, subgrupos y puestos de trabajo del convenio laboral de referencia.

El sistema de clasificación profesional es acorde al puesto desempeñado para cada categoría profesional, según convenio aplicado. Dicho convenio corresponde *al IX Convenio colectivo laboral para el sector privado de residencias para la tercera edad, servicio de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal de la Comunidad Valenciana.*

Cabe destacar que, en la primera parte del diagnóstico relativa a los indicadores cuantitativos, se ha presentado la valoración de puestos de trabajo realizada en la entidad basado en el Sistema de Valoración de Puestos de trabajo con perspectiva de género conforme a orden ministerial prevista en la disposición final primera del citado Real Decreto 902/2020 y mediante la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo publicada por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad con fecha de 13 de abril de 2022.

Área de CONDICIONES DE TRABAJO

Según los datos proporcionados por la entidad, la modalidad de teletrabajo no está regulada en ningún puesto de trabajo.

Respecto a los turnos de trabajo, el horario es de lunes a viernes de 8:00 AM a 19:00 PM de atención en el Centro. De 19:00 AM a 20:30 PM se realiza el servicio de transporte. El equipo auxiliar está durante toda la jornada de 8:00 AM a 19:00 PM y el equipo técnico (fisioterapeuta, terapeutas ocupacionales, psicóloga, trabajadora social y administrativo) en horario de mañana de 8:00 AM a 14:00 PM o de 8:00 AM a 16:00 PM en el caso de la trabajadora social:

Horario Lunes a Viernes – 8:00 AM a 20:30 PM		
CATEGORIA	N.º	OBSERVACIONES
ADMINISTRATIVO/A	1	9:30 – 15:30 h
TRABAJADOR/A SOCIAL/DIRECCIÓN	1	8:00 – 16:00 h
PSICOLOGO/A	1	9:00 – 14:00 h
FISIOTERAPEUTA	1	8:00 – 14:00 h
TERAPEUTA OCUPACIONAL	2	8:00 – 14:00 h
AUXILIAR ENFERMERÍA	5	8:00 – 19:00 h
AUXILIAR SERVICIO LIMPIEZA	2	14:00 – 20:00 h
PERSONAS USUARIAS	60	8:00 – 19:00 h

En referencia a la desconexión digital, se firma un documento de protección de datos. Y en cuanto a las comunicaciones, se realizan a través de un grupo de WhatsApp en horario laboral, cuando el/la trabajador/a termina su turno de trabajo silencia el grupo de WhatsApp. También utilizan los formatos establecidos en el sistema de calidad de la entidad, comunicaciones internas, etc.

A continuación, se muestra el documento de garantía de desconexión digital:

GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES EN EL ÁMBITO LABORAL Y POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

De aplicación de la Ley Orgánica 3/2018

La aprobación de la Ley Orgánica de Protección de Datos y de Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), pone de manifiesto la necesidad de velar por los derechos fundamentales en la esfera digital, y establece derechos digitales, tanto dentro, como fuera del ámbito laboral.

ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS MIGUEL HERNÁNDEZ // AFA MIGUEL HERNÁNDEZ, con la intención de informar a todos los empleados y que sean conocedores de sus derechos digitales en el ámbito laboral, entrega la siguiente circular informativa al abajo firmante, con DNI mediante el presente documento.

Art 87

Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito digital

El empleador de forma general no puede acceder a los dispositivos digitales facilitados al empleado. Exclusivamente podrá acceder cuando la finalidad de acceso a los dispositivos sea:

1. Controlar el cumplimiento de las obligaciones legales
2. Garantizar la integridad del dispositivo facilitado.

Art 88

Derecho a la desconexión digital

Para garantizar el tiempo de descanso de los empleados, su intimidad personal y familiar (Incluido el teletrabajo total o parcial). Es un derecho sin precedente en la normativa española, que lleva consigo la elaboración de una política interna para definir las modalidades de ejercicio de derecho a la desconexión y la realización de acciones formativas y de sensibilización del personal.

En caso de cargos Directivos y de coordinación esta excepción se mantendrá durante toda la relación laboral, dado la necesidad de estar localizados en las características del servicio asistencial que se desarrolla en los recursos de la Fundación.

Asimismo y por las características especificadas del servicio asistencial de 24 horas que se ofrece desde los recursos de la entidad, recomendamos a los trabajadores mantener silenciados los grupos de plataformas de mensajería que correspondan a la coordinación laboral, dado que estos pueden estar funcionando por necesidad del resto de compañeros en jornada laboral durante todo el día.

Art. 89-90

Derecho a intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y grabación de sonidos - y utilización de sistemas de geolocalización

La empresa puede tratar los datos obtenidos a través de cámaras y videocámaras /grabadoras de sonido (previo riesgo relevante) / Dispositivos de geolocalización, siempre que con carácter previo cumplan con el deber de informar a los trabajadores. En ningún caso de grabará sonido o imagen en lugares de descanso.

Art 91

Derechos digitales en la negociación colectiva

Se establece la conveniencia de establecer garantías adicionales de derechos y libertades relacionados con el tratamiento de datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales por parte de los convenios colectivos.

La revolución digital y la digitalización del trabajo han creado un nuevo paradigma laboral de incidencia en todos los ámbitos de la actividad humana y de las relaciones socioeconómicas.

Las innovaciones tecnológicas y organizativas asociadas al mundo digital provocan profundos desafíos, entre ellos, la delimitación de las fronteras entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre del trabajador, lo que sin lugar a dudas afecta directamente en los derechos de los trabajadores.

Uno de estos derechos, es el derecho a la desconexión digital del trabajador fuera de su jornada de trabajo.

Por ello, **ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS MIGUEL HERNÁNDEZ // AFA MIGUEL HERNÁNDEZ** se compromete conforme a las recientes regulaciones en nuestro país, con estos derechos digitales establecidos, y especialmente con los trabajadores de **ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS MIGUEL HERNÁNDEZ // AFA MIGUEL HERNÁNDEZ**, garantizando su derecho a la desconexión digital a fin de cuidar y asegurar el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Mediante esta política interna **ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS MIGUEL HERNÁNDEZ // AFA MIGUEL HERNÁNDEZ** pretende establecer las distintas modalidades de ejercicio de derecho a la desconexión digital y definir los conceptos principales que los empleados deben conocer sobre sus derechos, a fin de establecer los mínimos conocimientos que den paso a las actividades de sensibilización y formativas programadas en este ámbito.

En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los trabajadores de **ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS MIGUEL HERNÁNDEZ // AFA MIGUEL HERNÁNDEZ** no están obligados a responder llamadas, ni mensajes/correo de ningún tipo fuera de su jornada laboral, sea su lugar de trabajo las instalaciones de la empresa o su domicilio personal. De hecho, el personal de **ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS MIGUEL HERNÁNDEZ // AFA MIGUEL HERNÁNDEZ** es el primero que debe respetar su tiempo de descanso, sus vacaciones y su intimidad laboral y familiar. Igualmente ningún responsable o compañero podrá obligar/ pedir a un empleado que renuncie a su derecho como trabajador.

Todos los empleados de **ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS MIGUEL HERNÁNDEZ // AFA MIGUEL HERNÁNDEZ** que consideren que su tiempo personal está siendo vulnerado, deberá hacerlo constar así, como denuncia interna, al responsable de seguridad de **ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS MIGUEL HERNÁNDEZ // AFA MIGUEL HERNÁNDEZ**, para que puedan tomarse medidas al respecto y garantizar su derecho a la desconexión. Igualmente si se observa infracción por parte de responsables o compañeros, deberá hacerse constar como denuncia interna al responsable de seguridad.

Bajo ningún concepto el empleado podrá ser objeto de sanción por parte de **ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS MIGUEL HERNÁNDEZ // AFA MIGUEL HERNÁNDEZ** por realizar una denuncia interna, ni podrán derivarse de su comunicado repercusiones negativas hacia el mismo.

El responsable de seguridad será el encargado de guardar el anonimato y la confidencialidad del empleado denunciante, y deberá tomar las medidas oportunas para analizar la información recibida y tomar medidas si se determina que se incumplen los derechos digitales de los trabajadores, y en especial el derecho a la desconexión digital.

Este documento ha sido entregado para su información a:
D/D^a..... con D.N.I En
....., a de de

Fdo

En cuanto a los descansos semanales, son según establece el convenio. El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal o, en su defecto, el personal.

Según la información proporcionada por la entidad, a final de año, se reúne la Coordinadora, Representante de los/as trabajadores/as y Junta Directiva para establecer el calendario laboral de la próxima anualidad. Toda la plantilla disfruta conjuntamente de 30 días repartidos en 1 semana en Navidad, 1 semana en Semana Santa, y 2 semanas en agosto. Se decidió por una unanimidad que los 3 días de libre disposición que corresponde a toda la plantilla, los cambiarían por coger toda la plantilla a la vez todos los puentes.

A continuación, se muestra el calendario laboral correspondiente al año anterior 2021:

Calendario Laboral AFA Miguel Hernández 2021

ENERO						
D	L	M	M	J	V	S
1	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

1º de Enero: Día del Trabajo

ABRIL						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

1º de Abril: Día del Idioma

JULIO						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

1º de Julio: Día del Maestro

OCTUBRE						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

1º de Octubre: Día del Niño

FEBRERO						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

1º de Febrero: Día del Niño

MAYO						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

1º de Mayo: Día del Trabajo

AGOSTO						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

1º de Agosto: Día del Niño

NOVIEMBRE						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

1º de Noviembre: Día del Niño

MARZO						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

1º de Marzo: Día del Niño

JUNIO						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

1º de Junio: Día del Niño

SEPTIEMBRE						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

1º de Septiembre: Día del Niño

DICIEMBRE						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

1º de Diciembre: Día del Niño

Calendario Laboral AFA Miguel Hernández 2021

Vacaciones Trabajadores AFA Miguel Hernández



Puentes que cierra AFA Miguel Hernández



Festivos Nacionales



Festivos Regionales



Festivos Locales



Fdo: Ángel Ruiz Martínez

Fdo: María Sánchez Martínez

Representante de los Trabajadores

Coordinadora AFA Miguel Hernández



Fdo: Manuel Valero González

Vicepresidente AFA Miguel Hernández

Tal y como pone en el convenio:

"El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de 30 días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, el personal tendrá derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y el personal y contando con la aprobación de la representación unitaria o sindical, respetándose siempre los siguientes criterios:

a. El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. El personal que fraccione las vacaciones en dos ó más períodos, tan solo tendrá prioridad de elección en uno de estos períodos. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

b. El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal tendrá derecho a percibir durante las vacaciones su salario real."

Los días de abono de los salarios son a mes vencido.

En cuanto a la movilidad geográfica, no se ha recurrido a ella por el momento, salvo en el caso de la Fisioterapeuta y la Terapeuta Ocupacional que realizan el Servicio de estimulación en domicilios. Ambas se desplazan del Centro a los domicilios de las personas usuarias en la Comarca de la Vega Baja con su vehículo propio, y la Asociación les paga el kilometraje a 0,19 €/km.

Finalmente, respecto a los sistemas de organización y control del trabajo, la Asociación tiene implantados desde el año 2014 un Sistema de Calidad que recertifica cada 4 años. Además, se utiliza un sistema de fichaje por huella digital.

Área de CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En cuanto a los mecanismos de conciliación más utilizados por la plantilla de la entidad, han sido la solicitud de horas de acompañamiento de consulta médica a un familiar de 1º grado de consanguinidad, y la reducción de jornada solicitada por dos personas, el Terapeuta Ocupacional y la Fisioterapeuta.

La entidad dispone de estrategias de divulgación para informar acerca de los mecanismos de conciliación tanto legales como los establecidos por la entidad. Así pues, la entidad utiliza el tablón de anuncios, vía mail, etc., para difundir las medidas de conciliación. Además, la entidad, cuenta con un plan de conciliación propio que está colgado en la web de la Asociación.

Para hacer uso de los derechos de conciliación, las personas interesadas deben realizar una solicitud de forma interna con 10 días de antelación como mínimo, que posteriormente será autorizada por el presidente de la entidad.

Como hemos comentado anteriormente, la asociación cuenta con un plan de conciliación propio con medidas de conciliación concretas establecidas además de las que establece el propio convenio de referencia. Las medidas de conciliación concretas por parte de la entidad son las siguientes:

- Adaptar, sin reducir, la jornada laboral a aquellas personas que tengan menores a su cargo. Hasta 15 minutos, retribuidos y recuperables, a la entrada o a la salida.
- Uso de las 16 horas médicas retribuidas para el acompañamiento de familiares ascendentes mayores de 65 años, descendientes menores de edad o familiares en primer grado de consanguinidad, pareja de hecho o cónyuge dependientes o con diversidad funcional o en caso de enfermedad grave o crónica.
- El tiempo de permiso maternal o paternal computará como tiempo de trabajo a la hora de convertir un contrato por obra y servicio a uno indefinido.
- Permiso de asistencia paternal, previo aviso y posterior justificación, para asistir a los exámenes prenatales o cursos de técnicas de preparación al parto, con un máximo de tres permisos.
- Flexibilidad horaria a padres, madres y/o tutores para asistir a tutorías de menores.
- Flexibilidad horaria a padres, madres y/o tutores con menores escolarizados que se encuentren en fase de adaptación al centro educativo.
- Prolongar en 10 minutos el descanso para mujeres que se encuentren de la semana 22 en adelante del proceso de gestación, así como para las madres lactantes.

- Se habilitará un lugar adecuado para la extracción de la leche para madres lactantes.
- Dos días (aparte de los reconocidos por convenio) por convalecencia, reposo o recuperación tras intervención quirúrgica de familiares de primer grado de consanguinidad.

Área de REPRESENTACIÓN/INFRARREPRESENTACIÓN DE MUJERES

Tal como se apuntaba en el apartado anterior de análisis cuantitativo de la plantilla, la entidad está prácticamente feminizada. Este indicador evidencia que el sector de los cuidados, servicios sociales y la atención especializada, ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres. En cuanto a este aspecto debe tenerse en cuenta que, el porcentaje de mujeres que se forman en ciencias sociales, en general, es mucho mayor que el de los hombres, y es por ello, por lo que a la entidad llegan más candidaturas para cubrir los puestos ofertados de mujeres que de hombres. Asimismo, cabe destacar la vinculación que todavía se mantiene de las mujeres en los roles tradicionales de cuidado y atención a los demás, mientras que los hombres, por el contrario, siguen manteniendo los roles de producción e industria manufacturera.

Hay una mayor representación de mujeres que de hombres en la plantilla. Las mujeres se encuentran en todas las categorías de trabajo, excepto en los puestos que corresponden a Terapeuta Ocupacional y Auxiliar de Enfermería los cuales tienen una composición mixta, el primero de manera equilibrada puesto que está formado por 1 hombre y por 1 mujer, y el segundo de manera desequilibrada y no paritaria puesto que está formado por 5 mujeres y 2 hombre.

El puesto de Coordinación es ocupado por 1 mujer, la misma que ocupa los puestos de Técnica de Calidad y Trabajadora Social.

Respecto a la Junta Directiva de la Asociación, está formada por 5 personas, 1 mujer y 4 hombres, ocupando el cargo de la Vicepresidencia/Presidencia 1 hombre, el de Secretaría una mujer, el de Tesorería un hombre, y el de Vocales 2 hombres. Por tanto, la Junta Directiva de la entidad se encuentra masculinizada.

En un análisis por sexos, encontramos que se produce segregación vertical al estar ocupado el puesto de mayor responsabilidad en la entidad, Presidente y Vicepresidente, por una única figura masculina, y la junta directiva formada por 4 hombres y 1 única mujer. Podemos observar como la plantilla está totalmente feminizada, porque como hemos comentado anteriormente, el sector de los cuidados, servicios sociales y la atención especializada, ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres, pero cuando llegamos a la Junta Directiva de la Asociación, donde se toman las decisiones importantes y se tienen mayores responsabilidades, ésta está masculinizada. Por tanto, se debe tener en cuenta y tomar medidas en este aspecto para intentar que sea paritaria y equilibrada.

Por último, señalar que a pesar que la mayoría de los puestos están ocupados por mujeres, menos los puestos de Terapeuta Ocupacional ocupado por 1 mujer y por 1 hombre, donde la representación por sexos es equilibrada, y el puesto de Auxiliar de Enfermería, en el cual se aprecia segregación horizontal, puesto que está ocupado por 5 mujeres y 2 hombres, siendo el 71% de mujeres y el 29% de hombres sobre el total del departamento, resultando una representación por sexos desequilibrada, ya que no se encuentra entre 40 % y el 60% según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad para encontrarse de forma equilibrada. No obstante, se justifica por todos los motivos expuestos anteriormente, sobre los roles y los estereotipos asignados tradicionalmente a cada sexo y la socialización diferenciada que afecta al futuro y a la toma de decisiones en nuestra vida, situando a las mujeres en una situación de desventaja con respecto a los hombres. Por tanto, se deben tomar medidas específicas para sensibilizar en este sentido.

Área de SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La entidad dispone de un protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de género, pero no se ha dado ningún caso hasta la actualidad.

El protocolo deberá difundirse como acción dentro de este nuevo Plan de Igualdad para que sea accesible tanto para el personal de la plantilla como de las familias y personas usuarias del centro. En este protocolo de acoso de la entidad deberán contemplarse las

nuevas figuras delictivas referidas a las nuevas tecnologías y las redes sociales que se han convertido en una extensión de acoso sexual y violencia de género a través de figuras como el ciberacoso, stalking, sexting, doxing, entre otras, y que suponen una peligrosa vertiente que sufren especialmente las mujeres y las personas menores de edad.

Tampoco se han realizado acciones formativas sobre esta materia, por tanto, deberán desarrollarse en el II Plan de Igualdad.

Área de VIOLENCIA DE GÉNERO

En el convenio de referencia de aplicación, se detalla lo siguiente:

Artículo 33. Protección de las víctimas de la violencia de género

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género:

- 1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el estatuto de los trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.*
- 2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.*
- 3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.*

No obstante, lo anterior, la entidad no cuenta con medidas específicas de actuación para casos de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género y tampoco se realizan medidas para la prevención de dicha violencia.

Tampoco se han realizado acciones formativas sobre esta materia, por tanto, deberán desarrollarse en el Plan de Igualdad.

Área de COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

La Asociación Miguel Hernández cuenta con página web y página de facebook:

<https://afamiguelhernandez.org/>

<https://www.facebook.com/AFA-Miguel-Hern%C3%A1ndez-1445621139072692/>

Pese a que la entidad trata de realizar un uso no sexista del lenguaje en todas sus comunicaciones, noticias, etc., en algunas ocasiones se han identificado ejemplos donde se utiliza un lenguaje no incluyente. Podemos ver ejemplos de uso no inclusivo en el lenguaje dentro de diversos apartados de la página web:



Nº Registro Sanitario CV 28290

SOBRE NOSOTROS



Asociación de Alzheimer y otras demencias de la Vega
Baja de Alicante. Mejoramos la calidad de vida de los
afectados de Alzheimer y su cuidador-familiar. Fundada
en 1999.



Observamos un uso sexista del lenguaje cuando se hace referencia a “nosotros”, en vez de hacer uso por ejemplo en este caso, de genéricos reales, que en su forma masculina o femenina, designan de forma real a las mujeres y los hombres. Por tanto, algunos ejemplos que se podrían haber utilizado son los siguientes: “nuestro equipo”, “sobre la asociación” o “nosotros/as”, etc.

Por tanto, este aspecto también deberá ser abordado en las acciones del II Plan de Igualdad para que sean revisadas y corregidas, así como realizar formación de la plantilla en materia de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

Área de SALUD LABORAL, SEGURIDAD Y EQUIPAMIENTOS

En la entidad disponen tanto de aseos como de vestuarios para hombres y mujeres.

En cuanto al uso de uniforme, según los datos proporcionados por la entidad, se contempla la situación de embarazo y/o lactancia, adaptándolo a las etapas del embarazo y lactancia.

Respecto al embarazo y lactancia natural, también se tiene en cuenta el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a que cuando una trabajadora comunica que está embarazada se siguen los diferentes pasos que marca dicha ley, primero adaptando el puesto; si no es posible cambiarla de puesto y en último lugar suspender el contrato.

No obstante, en la entidad no existe un catálogo de puestos de riesgo en el embarazo y lactancia natural, ni un protocolo que determine el procedimiento de actuación.

En referencia a la aplicación de la perspectiva de género a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos, incluidas las psicosociales, esta no se tiene en cuenta. La empresa de Riesgos laborales les informa que solo se contempla la situación de embarazo.

Del mismo modo, tampoco existen medidas específicas dirigidas a las mujeres referidas a la salud como, por ejemplo, exámenes ginecológicos.

OPINIÓN DE LA DIRECCIÓN

Es trascendente la opinión por parte de dirección en cuanto a la puesta en marcha del II Plan de Igualdad de AFA Orihuela, por ello, se ha realizado una encuesta específica para valorar la opinión de la persona que ocupan el puesto de dirección en la empresa. Es de suma importancia conocer cuál es la actitud de la dirección del centro hacia la

idea de la puesta en marcha del II Plan de Igualdad, sus necesidades, sus propuestas, nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de sus equipos. Al tratarse de una empresa feminizada, el cuestionario emitido ha sido el que se dirige a entidades feminizadas.

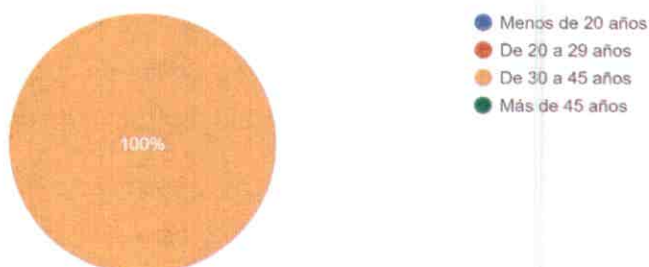
Sexo

1 respuesta



Edad

1 respuesta



¿Formas parte de la RLT?*

1 respuesta



Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:1

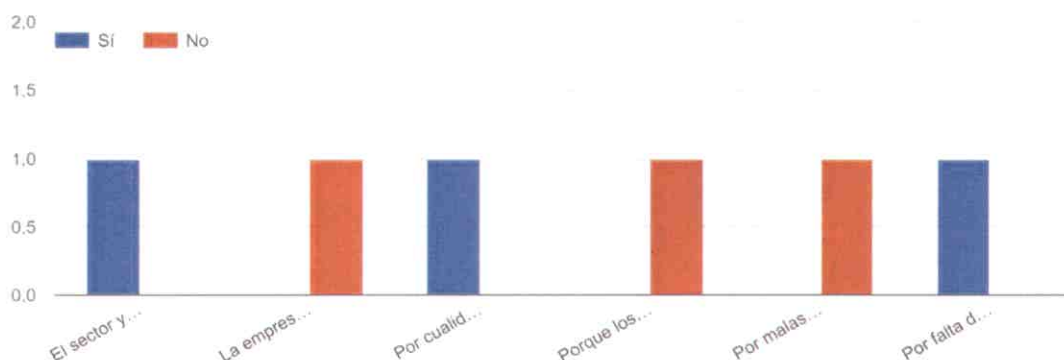
respuesta

Formación más específica de la plantilla en igualdad, favorecer la incorporación de hombres en puestos de trabajo de la empresa muy feminizados(auxiliar de clínica), mayor implicación de la Junta Directiva en igualdad.

Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:1 respuesta

Inversión en formación específica en igualdad, formación y sensibilización de la Junta Directiva y favorecer su participación en la implantación del plan y en los procesos de selección del personal.

¿Qué razones crees que justifican la mayor presencia de mujeres de tu empresa?

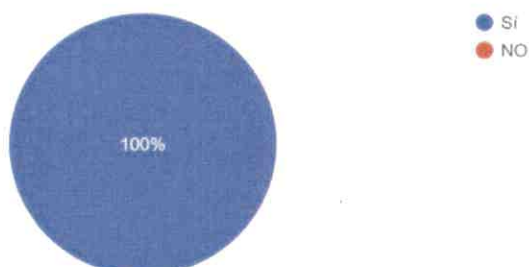


Otras razones que justifiquen la feminización de tu empresa1 respuesta

POCA DEMANDA POR PARTE DE LOS HOMBRES PARA TRABAJAR EN ESTE SECTOR

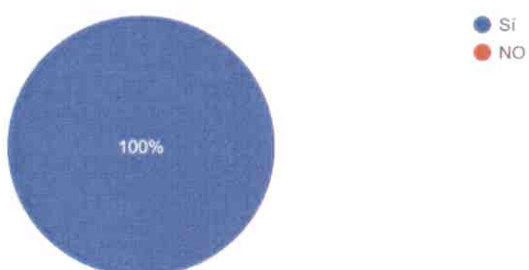
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

1 respuesta



¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

1 respuesta

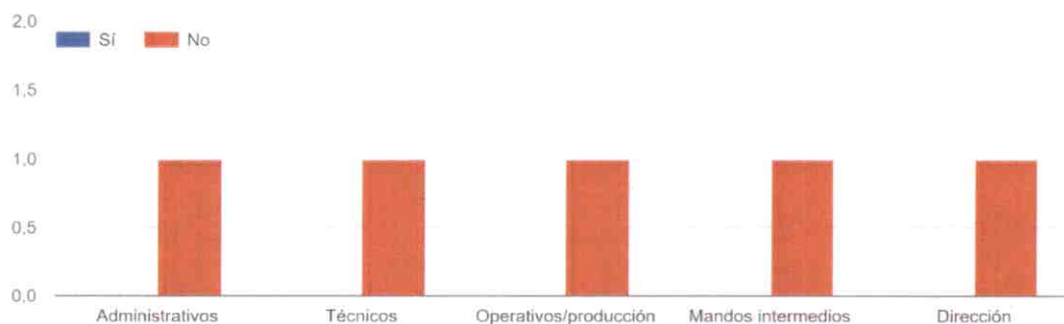


¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?

1 respuesta



¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?



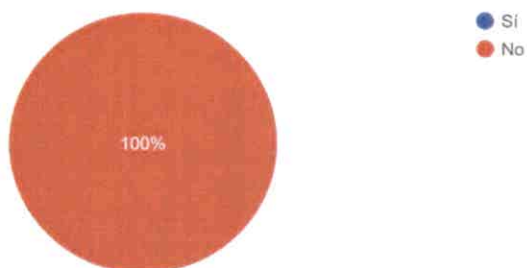
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa?

1 respuesta



¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando en la empresa?

1 respuesta



4.6.4 Conclusiones del diagnóstico

Principales problemas y dificultades detectadas por áreas y ámbitos prioritarios y propuestas de actuación:

ÁREA	NECESIDADES DETECTADAS	ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	a) A pesar de que la persona interviniente que realiza esta función cuenta con formación en materia de igualdad de oportunidades, es conveniente que continúe formándose en la materia para actualizarse. Como mínimo la formación debería ser de 30 horas. b) Como hemos comentado a lo largo del diagnóstico, la plantilla está prácticamente feminizada, debido a que el sector de los cuidados, servicios sociales y la atención especializada, ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres. Por tanto, se hace necesario que se sigan revisando los 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. c) No existe protocolo estandarizado para los procesos de selección y contratación, de esta forma se contaría con objetividad a la hora de realizar los procesos y evitaría utilizar posibles sesgos de género. d) Las candidaturas a los puestos ofertados se criban de los currículums recibidos a través de la web del apartado "Contacto", y también se están realizando las ofertas de trabajo a través del	- Continuar realizando formación al personal que realiza la selección en la entidad con una duración mínima de 30 horas sobre contenidos específicos para realizar los procesos de selección con perspectiva de género. - Elaborar un protocolo de actuación, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género. - Utilizar currículums ciegos, para la selección y contratación.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

FORMACIÓN

RETRIBUCIONES

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA

"Servef Labora". No obstante, puede haber sesgos de género.

- a) La empresa no cuenta con un protocolo estandarizado para los procesos de promoción profesional. No se dan o son muy escasas, las promociones laborales en la entidad.

- a) La plantilla realiza formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través del plan de formación anual que tienen, pero es conveniente que continúen formándose en la materia para actualizarse y eliminar brechas de género, fortaleciendo el plan de formación anual en materia de igualdad.

- b) Las personas que van a realizar el seguimiento del II PIO, deberán contar con formación mínima en perspectiva de género de 40 horas.

- c) Es necesario garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor. Para ello es conveniente realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.

- a) Aunque la entidad cumple con la legalidad en materia de permisos y licencias en materia de conciliación contempladas en el

- Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.

- Seguir realizando acciones formativas mínimo de 5 a 10 horas en perspectiva de género para la plantilla anualmente. Cada año se trabajarán diferentes materias fortaleciendo de esta manera el plan de formación anual en materia de igualdad de la entidad.

- Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del II PIO.

- Facilitar la promoción profesional dentro o fuera de la entidad, informando de los derechos de formación.

- Compromiso por parte de la entidad con la formación para el desarrollo profesional y personal de la plantilla.

- Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.

- Realización de un estudio a la plantilla para averiguar las necesidades que presenta en

PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

convenio colectivo, es conveniente que se revisen las necesidades reales de la propia plantilla para contemplarlas en una guía de conciliación con el que pueda contar la entidad o en el plan de conciliación que tiene ésta.

- b) La asociación cuenta con un plan de conciliación propio con medidas de conciliación concretas establecidas además de las que establece el propio convenio de referencia. No obstante, se han de revisar para atender a las necesidades concretas y reales de la plantilla, y actualizarlo añadiendo otras de mejora que se consideren oportunas.
- c) Trasladar y comunicar la existencia de medidas de conciliación de la vida familiar y la corresponsabilidad a toda la plantilla.
- d) Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.

materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer mejoras en las medidas existentes por medio de un cuestionario anónimo.

- Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas que la plantilla de la entidad pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal.
- Elaborar una guía práctica con los mecanismos de conciliación de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.
- Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.
- Elaboración de un Manual de Acogida o Bienvenida para las nuevas incorporaciones a la plantilla, para que puedan conocer los derechos que en materia de igualdad y género le corresponden.
- Seguir realizando campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación dirigidas a la plantilla.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

- a) Pese a que la entidad trata de realizar un uso no sexista del lenguaje en todas sus comunicaciones, noticias, etc., en algunas ocasiones se han identificado ejemplos donde se utiliza un lenguaje no incluyente. Por tanto, se hace necesario la revisión de la documentación, noticias, etc., tanto a nivel interno y externo para evitar el uso de un lenguaje sexista.
- b) La entidad no cuenta con protocolo de actuación para la redacción de documentos con lenguaje inclusivo ni el uso de imágenes y comunicaciones. Sería conveniente contar con guía propia para un uso no sexista en el lenguaje y así hacer partícipe a toda la plantilla.

- Realización de formación en horario de trabajo.
- Elaborar y facilitar a toda la plantilla una guía de lenguaje no sexista propia, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, noticias, comunicados, etc.
- Continuar revisando toda la documentación de la entidad para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio, así como del contenido expuesto en su web y Facebook (medios digitales) para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.
- Realización de formación sobre un uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- a) La entidad cuenta con un Protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de género. No obstante, deberían añadir por razón de sexo también, y es necesario que éste se revise y actualice anualmente, teniendo en cuenta las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional y adaptarlo también a las personas usuarias de la asociación.

- Revisión y actualización anual del Protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de género, añadiendo por razón de sexo, y teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la

- b) Es necesario contar con personal formado en igualdad para intervenir en casos de denuncias por acoso en la entidad.
- c) Es fundamental darle visibilidad y fácil acceso al protocolo de acoso para todo el personal de plantilla, así como las familias y personas usuarias.
- d) Concienciar a toda la plantilla sobre el papel protagonista que todas las personas trabajadoras de la asociación tienen a la hora de acabar con las posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral.

APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- a) No existen medidas específicas para la prevención de la violencia de género en el caso de que trabajadoras sufran una situación de esta índole. Es necesario plantear medidas específicas de actuación para que las mujeres estén informadas en todo momento de sus derechos, así como si tienen necesidades sobre estas problemáticas, que sepan que en su lugar de trabajo pueden recibir apoyo y asesoramiento.

SALUD LABORAL

- a) En la política de riesgos y salud laborales no está contemplada la perspectiva de género, es imprescindible contar con esta visión para tener en cuenta las necesidades de las mujeres en materia de seguridad laboral.

perspectiva de la diversidad funcional.

- Adaptar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y género, a las personas usuarias de la asociación.
- Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.
- Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso.

- Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.
- Difundir los derechos de las víctimas de la forma más efectiva.
- Realización de campañas preventivas de la violencia de género internas y externas.
- Aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.

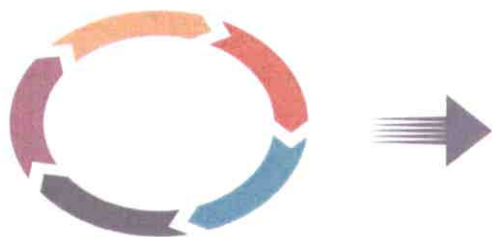
5. PLAN DE IGUALDAD

Un Plan de Igualdad constituye 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.

Atendiendo al art. 46 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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. 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: Proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

A su vez, la ley 9/2009, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, de la Comunitat Valenciana, en el art. 20 apartado 2, se especifica que se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.

El proceso a seguir para realizar un plan de igualdad es circular y consta de las siguientes fases:



- ✓ COMPROMISO CORPORATIVO
- ✓ DIAGNÓSTICO
- ✓ SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN
- ✓ OBJETIVOS Y ACCIONES
- ✓ COMUNICACIÓN DIFUSIÓN
- ✓ SEGUIMIENTO

5.1 Justificación jurídica

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en un gran número de 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. Su desarrollo reglamentario se realiza a través del 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.

El II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de AFA Orihuela, 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 el personal de 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 compromiso de la representación legal de la entidad con este objetivo y la implicación de la plantilla son necesarias si se quiere lograr cumplir con los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Para la elaboración de este II 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.

5.2 Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad

En cuanto a los objetivos perseguidos con el II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de AFA Miguel Hernández, diferenciamos generales y específicos.

En relación con el **objetivo general**:

- ✓ Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la entidad.

En relación con los **objetivos específicos**, se estipulan los siguientes, atendiendo a las diferentes áreas analizadas y de obligada intervención:

Objetivos específicos por áreas
1-Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN <u>Objetivo Específico:</u> Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género y un buen uso del lenguaje inclusivo.
2-Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL <u>Objetivo Específico:</u> Revisar mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.
3-Área de actuación: FORMACIÓN <u>Objetivo específico:</u> Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos que la conforman en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y violencia de género, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que dispone la entidad.
4-Área de actuación: RETRIBUCIONES <u>Objetivo específico:</u> Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.
5-Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL <u>Objetivo específico:</u> Continuar profundizando en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas a las ya existentes, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.
6- Área de mejora: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA <u>Objetivo específico:</u> Continuar empleando la comunicación inclusiva y no sexista, revisando el lenguaje verbal y escrito, y en las redes sociales de la entidad, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, a través de la elaboración y uso de una guía propia de lenguaje inclusivo y no sexista para la entidad.

7- Área de mejora: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico: Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, adaptándolo a las personas usuarias de la entidad, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.

8- Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico: Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla, y elaborar una guía de medidas específicas para la prevención de la violencia de género.

9- Área de mejora: SALUD LABORAL

Objetivo específico: Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.

6. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Resumen de las medidas por área de actuación y mejora:

ÁREA	MEDIDA	NÚM. ACCIÓN
1-. Proceso de selección y contratación.	Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades al personal que realiza la selección y contratación.	A1
	Elaborar un protocolo de actuación, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género.	A2
	Utilización de Currículums ciegos para la selección y contratación.	A3
2-.Clasificación profesional.	Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.	A4
3-. Formación	Realización de acciones formativas con perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias.	A5

	Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del II PIO.	A6
	Facilitar la promoción profesional dentro o fuera de la empresa, informando de los derechos de formación	A7
	Compromiso por parte de la entidad con la formación para el desarrollo profesional y personal de la plantilla.	A8
4-. Retribuciones	Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.	A9
4-. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Realización de un estudio a la plantilla para averiguar las necesidades que presenta en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer mejoras en las medidas existentes por medio de un cuestionario anónimo.	A10
	Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas, como por ejemplo un buzón virtual o físico, que la plantilla de personal de la entidad pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal	A11
	Elaborar una guía con los mecanismos de conciliación de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.	A12
	Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.	A13
	Elaboración de un Manual de Acogida o Bienvenida para las nuevas incorporaciones a la plantilla para que puedan conocer los derechos que en materia de igualdad y género le corresponden.	A14
	Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.	A15
5-. Comunicación inclusiva y no sexista	Elaborar y facilitar a todos los departamentos una guía de lenguaje no sexista propia, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, etc.	A16
	Continuar revisando toda la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web y Facebook (medios digitales) para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.	A17

	Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	A18
6-. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Revisión y actualización anual del protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de género, añadiendo por razón de sexo, y teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.	A19
	Adaptar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y género, a las personas usuarias de la asociación.	A20
	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.	A21
	Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso a toda la plantilla, familias y personas usuarias de la entidad.	A22
7-. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	Elaboración de documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.	A23
	Difundir los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género.	A24
8-. Salud laboral	Aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.	A25

Áreas y medidas de actuación

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A1)	
Objetivo Específico 1	Medida 1.1
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.	Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos o personas que intervengan en los procesos de contratación de la entidad con una duración mínima de 30 horas.
Descripción de la medida	
Acción formativa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres específica para personal interviniente en los procesos de selección de personal.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Certificados de realización de la formación por parte de las personas	

responsables de los procesos de selección.
✓ Temario impartido y horas de formación.
✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios
Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades serán acordes a la modalidad formativa (Internet, equipo de ordenador, altavoces, etc.). Presupuesto de formación estimado para un curso de 10 horas: 700€.
Plazos de ejecución
2022–2023
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A2)	
Objetivo Específico 1	Medida 1.2
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.	Elaboración de guía o manual de selección para realizar los procesos de selección aplicando la perspectiva de género y respetando un uso del lenguaje inclusivo e igualitario.
Descripción de la medida	
Elaboración de guía o manual en la que queden definidos los puestos de trabajo, los perfiles profesionales, la descripción de los requisitos de los puestos y perfiles de trabajo siguiendo un uso del lenguaje neutro y sin sesgos por razón de género.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Guía o manual elaborado. ✓ Fichas de puestos de trabajo con lenguaje neutro. ✓ N° de ofertas redactadas y publicitadas.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Guías y documentación de apoyo. Comisión de Igualdad y RR.HH. 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).	

Plazos de ejecución
2022-2023
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A3)	
Objetivo Específico 1	Medida 1.3
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.	Utilización de Currículums ciegos para la selección y contratación.
Descripción de la medida	
Recepción de candidaturas en las que se hagan constar las iniciales de las personas candidatas de manera que la contratación se lleve a cabo en igualdad de oportunidades.	
Indicadores de seguimiento	
✓ N.º de currículums recibidos ✓ % de mujeres y hombres contratadas/os entre el nº de solicitudes recibidas.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Comisión de Igualdad y Junta Directiva Manuales de selección y contratación. Procedimientos de selección y contratación. Guías y documentos de apoyo. 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).	
Plazos de ejecución	
2022-2023-2024-2025-2026	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Área de actuación: Clasificación profesional (A4)	
Objetivo Específico 2	Medida 2.1
Revisar mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.	Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.
Descripción de la medida	
Elaboración de guía o manual en la que queden definidos los procesos para realizar la promoción interna del personal de la plantilla trabajadora, así como los requisitos requeridos y necesarios para poder promocionar.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Guía o manual elaborado. ✓ N.º de promociones internas desagregadas por sexos.	
Recursos: humanos y materiales	
Guías y documentación de apoyo. Comisión de Igualdad y RR.HH. 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).	
Plazos de ejecución	
2022-2023	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Área de actuación: Formación (A5)	
Objetivo Específico 3	Medida 3.1
Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos en materia de igualdad de género y violencia de género, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que dispone la entidad.	Realización de acciones formativas mínima de 5 a 10 horas con perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias y, preferentemente, en horario laboral.
Descripción de la medida	
Acciones formativas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para sensibilizar cada periodo anual sobre una temática (conciliación, prevención del acoso sexual	

o por razón de sexo, desigualdades en el ámbito del empleo, lenguaje inclusivo, nuevas masculinidades, salud laboral con perspectiva de género, etcétera).

Indicadores de seguimiento

- ✓ Certificados de realización de la formación por parte de las personas de la plantilla e integrantes de los diferentes departamentos.
- ✓ Temario impartido y horas de formación.
- ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.

Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios

Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.

Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).

Plazos de ejecución

2022-2023-2024-2025-2026

Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida

Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Formación (A6)

Objetivo Específico 3	Medida 3.2
Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos en materia de igualdad de género y violencia de género, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que dispone la entidad.	Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del II PIO.
Descripción de la medida	
Acciones formativas con perspectiva de género e igualdad por parte de las personas encargadas del seguimiento del Plan.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Temario impartido y horas de formación. ✓ Facturación cursos formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.	

Recursos: humanos y materiales
Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online. Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).
Plazos de ejecución
2022, 2023, 2024 y 2025
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Formación (A7)	
Objetivo Específico 3	Medida 3.3
Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos en materia de igualdad de género y violencia de género, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que dispone la entidad.	Facilitar la promoción profesional dentro o fuera de la empresa, informando de los derechos de formación.
Descripción de la medida	
Facilitar la promoción profesional dentro o fuera de la empresa, informando de los derechos de formación.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Temario impartido y horas de formación. ✓ Facturación cursos formación.	
Recursos: humanos y materiales	
Comisión de Igualdad y RRHH. Con recursos propios.	
Plazos de ejecución	
2022, 2023, 2024 y 2025	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Área de actuación: Formación (A8)	
Objetivo Específico 3	Medida 3.4
Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos en materia de igualdad de género y violencia de género, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que dispone la entidad.	Compromiso por parte de la entidad con la formación para el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
Descripción de la medida	
Que siga habiendo un compromiso por parte de la entidad con la formación para el desarrollo profesional y personal de la plantilla.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Temario impartido y horas de formación. ✓ Facturación cursos formación.	
Recursos: humanos y materiales	
Comisión de Igualdad y RRHH. Con recursos propios.	
Plazos de ejecución	
2022, 2023, 2024 y 2025	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Área de actuación: Retribuciones (A9)	
Objetivo Específico 4	Medida 4.1
Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.	Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.
Descripción de la medida	
Realizar un análisis retributivo actualizando el anterior y haciendo una revisión constante para eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva.	

Indicadores de seguimiento
✓ Registro retributivo actualizado ✓ Fichas descriptivas de los puestos de trabajo actualizadas si hiciera falta. ✓ Total de informes realizados. ✓ Informes sobre diferencias salariales en el caso que las hubiera.
Recursos: humanos y materiales
Se llevará a cabo por las personas responsables de gestionar los aspectos retributivos de la entidad con colaboración de la Comisión de Igualdad. Recursos propios.
Plazos de ejecución
2022, 2023, 2024 y 2025
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A10)	
Objetivo Específico 5	Medida 5.1
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Realización de un estudio a la plantilla para averiguar las necesidades que presenta en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer mejoras en las medidas existentes por medio de un cuestionario anónimo.
Descripción de la medida	
Realizar una encuesta para estudiar las necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad de la plantilla, para proponer mejoras en las medidas existentes. Una vez realizado, se dará traslado de los resultados a la plantilla.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Encuesta elaborada y enviada a la plantilla de forma fehaciente.	

✓ Informe elaborado a posteriori una vez analizadas las encuestas. ✓ Mecanismo de información a la plantilla de los resultados obtenidos en la encuesta.
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios
Se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y RR.HH. Serán recursos propios. Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€.
Plazos de ejecución
2025
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A11)	
Objetivo Específico 5	Medida 5.2
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas, como por ejemplo un buzón virtual o físico, que la plantilla de personal de la entidad pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal.
Descripción de la medida	
Instaurar la vía de comunicación más adecuada y práctica, como por ejemplo un buzón digital o físico en el ayuntamiento, para recoger las propuestas de la plantilla en materia de conciliación laboral, familiar y personal.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Vía establecida para recoger las propuestas.	

✓ N.º de propuestas en materia de conciliación laboral, familiar y personal. ✓ Informe que recoja las sugerencias y propuestas.
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios
Comisión de Igualdad y RR.HH. Canales de comunicación o vías establecidas para recoger las propuestas. Presupuesto: recursos propios.
Plazos de ejecución
2024
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A12)	
Objetivo Específico 5	Medida 5.3
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Elaborar una guía con los mecanismos de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.
Descripción de la medida	
Desarrollar de una guía propia con los mecanismos de conciliación de las que puede disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas. Se hará hincapié en la corresponsabilidad y estará accesible para todo el personal, incluyendo el personal de nueva incorporación.	

Indicadores de seguimiento
✓ Evidencia de la publicación de la guía y registro de las acciones divulgativas
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios
Comisión de Igualdad y RR.HH. Presupuesto: 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).
Plazos de ejecución
2024
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A13)	
Objetivo Específico 5	Medida 5.4
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.
Descripción de la medida	
Acción informativa sobre las medidas de conciliación a las que puede acceder el personal empleado según sus necesidades e intereses, a través de la guía elaborada, etc.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Difusión de las medidas de conciliación a disposición de la plantilla trabajadora.	

✓ Medidas a las que el personal empleado se acoge.
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios
Se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y RR.HH. Guías y documentación de apoyo. Impresoras y ordenadores. Tablones de información, correo electrónico. 200 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).
Plazos de ejecución
2024
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A14)	
Objetivo Específico 5	Medida 5.5
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Elaboración de un Manual de Acogida o Bienvenida para las nuevas incorporaciones a la plantilla para que puedan conocer los derechos que en materia de igualdad y género le corresponden.
Descripción de la medida	
Realizar un manual de acogida o bienvenida en el que se haga constar todo lo referente a los protocolos y guías que posee la entidad para que sea entregado a las nuevas incorporaciones de la plantilla y sean conocedoras.	
Indicadores de seguimiento	
✓ N.º de personas incorporadas a la plantilla de la entidad.	

✓ Difusión del manual de bienvenida.
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios
Se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y RR.HH. Serán recursos propios. Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€.
Plazos de ejecución
2024
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A15)	
Objetivo Específico 5	Medida 5.6
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Facilitar la formación en horario de trabajo.
Descripción de la medida	
Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.	
Indicadores de seguimiento	
✓ N.º de formaciones realizadas.	

✓ Horas de formación.
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios
Se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y RR.HH. Serán recursos propios. Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€.
Plazos de ejecución
2023
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A16)	
Objetivo Específico 6	Medida 6.1
Continuar empleando la comunicación inclusiva y no sexista, revisando el lenguaje administrativo verbal y escrito, y en las redes sociales de la organización, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, a través de la elaboración y uso de una guía propia de lenguaje inclusivo y no sexista para la entidad.	Elaboración de una guía de lenguaje no sexista propia, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, etc., y su difusión a todos los departamentos.
Descripción de la medida	
Elaborar y facilitar a todos los departamentos una guía de lenguaje no sexista propia, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, etc.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Guía de lenguaje administrativo no sexista propia de la entidad. ✓ N.º de recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Comisión de Igualdad. Se realizará con recursos propios.	
Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400	
Plazos de ejecución	

2023
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A17)	
Objetivo Específico 6	Medida 6.2
Continuar empleando la comunicación inclusiva y no sexista, revisando el lenguaje administrativo verbal y escrito, y en las redes sociales de la organización, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, a través de la elaboración y uso de una guía propia de lenguaje inclusivo y no sexista para la entidad.	Continuar revisando de la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web y Facebook (medios digitales) para evitar el uso del lenguaje sexista o discriminatorio.
Descripción de la medida	
Revisión de documentos e imágenes de la entidad para eliminar cualquier sesgo de sexo o género que pudiera existir.	
Indicadores de seguimiento	
✓ N° de documentos revisados ✓ N° de imágenes revisadas	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
La revisión se realizará con recursos propios.	
Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400	
Plazos de ejecución	
2023	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A18)	
Objetivo Específico 6	Medida 6.3

Continuar empleando la comunicación inclusiva y no sexista, revisando el lenguaje administrativo verbal y escrito, y en las redes sociales de la organización, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, a través de la elaboración y uso de una guía propia de lenguaje inclusivo y no sexista para la entidad.	Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.
Descripción de la medida	
Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Temario impartido y horas de formación. ✓ Facturación cursos formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online. Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).	
Plazos de ejecución	
2022-2023-2024-2025	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Área de actuación: Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo. (A19)	
Objetivo Específico 7	Medida 7.1
Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el	Revisión y actualización anual del Protocolo de acoso sexual y por razón de género, añadiendo por razón de sexo y teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de

protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, adaptándolo a las personas usuarias de la entidad, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.	acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.
Descripción de la medida	
Revisar y actualizar anualmente el Protocolo de acoso sexual y por razón de género, añadiendo por razón de sexo, y teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.	
Indicadores de seguimiento	
✓ N.º de revisiones realizadas del protocolo. ✓ N.º de modificaciones o de contenido añadido en el protocolo.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Guías y documentación de apoyo. Área de Igualdad y RR.HH. 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).	
Plazos de ejecución	
2025-2026	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH	

Área de actuación: Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo. (A20)	
Objetivo Específico 7	Medida 7.2

Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, adaptándolo a las personas usuarias de la entidad, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.	Adaptar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y género a las personas usuarias de la asociación.
Descripción de la medida	
Adaptar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y género a las personas usuarias de la asociación.	
Indicadores de seguimiento	
✓ N.º de revisiones realizadas del protocolo. ✓ N.º de modificaciones o de contenido añadido en el protocolo.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Guías y documentación de apoyo. Área de Igualdad y RR.HH. 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).	
Plazos de ejecución	
2025-2026	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH	

Área de actuación: Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo. (A21)

Objetivo Específico 7	Medida 7.3
Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, adaptándolo a las personas usuarias de la entidad, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso en la entidad.
Descripción de la medida	
Acción de formación de plantilla en materia de igualdad de las personas que intervengan en los posibles casos que se produzcan por acoso en la entidad.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Temario impartido y horas de formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online. Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).	
Plazos de ejecución	
2025-2026	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH	

Área de actuación: Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo. (A22)

Objetivo Específico 7	Medida 7.4
Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, adaptándolo a las personas usuarias de la entidad, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.	Difusión de manera efectiva del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y género.
Descripción de la medida	
Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Protocolo. ✓ Guía breve de cómo pedir ayuda. ✓ Mecanismo de comunicación para dar traslado a la plantilla.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Área de Igualdad, Comunicación y RR.HH. La publicidad e información se realizará con recursos propios. Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400	
Plazos de ejecución	
2025-2026	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH	

Área de actuación: Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A23)	
Objetivo Específico 8	Medida 8.1
Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla.	Elaboración de documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.
Descripción de la medida	
Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social acorde a la normativa en vigor para las trabajadoras víctimas de la violencia de género y darlo a conocer a la plantilla por los canales oficiales de información.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Verificar la elaboración del documento previsto. ✓ Verificar el traslado de la información a la plantilla sobre el contenido del documento.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad y la Junta Directiva con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.	
Presupuesto estimado: 20h * 20€/h= 400€.	
Plazos de ejecución	
2023-2024	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Área de actuación: Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A24)	
Objetivo Específico 8	Medida 8.2
Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla.	Difundir los derechos de las víctimas de violencia de género.
Descripción de la medida	
Planificar, diseñar y poner en marcha campañas preventivas sobre violencia de género tanto internas como hacia el exterior de la entidad.	
Indicadores de seguimiento	

✓ Evidencias de la publicación y difusión realizada.
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios
Se llevará a cabo por las personas integrantes de RR.HH. y dirección de la entidad con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.
Presupuesto estimado: 10h * 20€/h= 200€.
Plazos de ejecución
2022-2023-2024-2025-2026
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Salud laboral (A25)	
Objetivo Específico 9	Medida 9.1
Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.	Aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.
Descripción de la medida	
Analizar las necesidades de las trabajadoras de la entidad en materia de salud laboral, para aplicar la perspectiva de género en todas áreas que sea posible. Entre otras cuestiones, se tendrá en cuenta la situación de embarazo y lactancia natural.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Informes realizados con los resultados del análisis en materia de salud laboral. ✓ Evidencias de las acciones llevadas a cabo tras el estudio realizado.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad con la colaboración de la Comisión de Igualdad y del servicio preventivo de riesgos laborales.	
Presupuesto estimado: 30h * 20€/h= 600€.	
2024 – 2025	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Presupuesto por área:

ÁREA	PRESUPUESTO
Proceso de selección y contratación	1.300€
Clasificación profesional	300€
Formación	1.200€
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar, laboral y personal	1.100€
Comunicación inclusiva y no sexista	1.400€
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	1.600€
Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	600€
Salud laboral	600€
SUBTOTAL	8.100€



7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El Plan de Igualdad de AFA Miguel Hernández, se aplicará a la totalidad de la plantilla de la entidad, cualquiera que sea el centro de trabajo, y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En cuanto al seguimiento, instrumento esencial para conocer el desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, deberá realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. El sistema de seguimiento contemplado se llevará a cabo durante toda la vigencia del plan de igualdad, cuya finalidad será verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos, según el calendario propuesto en cada acción a desarrollar. La Comisión de Igualdad, será la responsable de velar por el correcto cumplimiento de las medidas para la consecución de los objetivos. Más adelante del presente documento, se detallan las funciones y cuando se constituirá la Comisión de Igualdad. No obstante, hay que destacar que el seguimiento del Plan será de cada una de las medidas descritas a implementar y se llevará a cabo al mismo tiempo que la ejecución del plan. En cada medida, se ha determinado el órgano de vigilancia y control para su ejecución.

Las reuniones de la Comisión de Igualdad se realizarán como mínimo semestralmente, en éstas se evaluarán las acciones realizadas, según los indicadores establecidos en cada medida y los instrumentos de recogida de información.

El procedimiento de recopilación y sistematización de la información, así como de la documentación relativa a la implantación del Plan de Igualdad, se realizará por las partes responsables de cada acción en concreto, elaborando los informes correspondientes y anexando las muestras de todo lo relativo a la implementación del II PIO, para después, trasladarlo a la Comisión de Igualdad, para realizar la evaluación intermedia y la final. Se tendrán en cuenta, en la elaboración de los informes de seguimiento, los análisis y la valoración de la ejecución, propuestas de mejora o modificación de las medidas llevadas a cabo. Se Anexa la plantilla para realizar el seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad (**ANEXO III**).

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La evaluación, ya sea intermedia, final, de seguimiento, etc., consiste en utilizar una serie de procedimientos destinados a comprobar si se han conseguido o no los objetivos propuestos e identificar los factores que han influido en los resultados con el fin de introducir las modificaciones oportunas. Por tanto, la evaluación será un instrumento de retroalimentación. Ésta se realizará para comprobar en qué medida se han alcanzado los objetivos propuestos dentro del II PIO, que es un plan de actuación, y así facilitar el proceso en la toma de decisiones para mejorar y/o modificar un nuevo plan de actuación y así sucesivamente.

Este apartado permitirá contemplar y analizar el desarrollo del plan en su conjunto, contará con los elementos siguientes:

- ✓ Para realizar la evaluación, se designará al órgano responsable para ello, que en este caso será la Comisión de Igualdad.

La evaluación se fija en las siguientes fechas:

- Evaluación intermedia en julio de 2024.
- Evaluación final en julio de 2026, dado que la vigencia del plan es hasta junio de 2026, aproximadamente en esa fecha la evaluación final deberá realizarse.

La información se recopilará mediante las reuniones semestrales de la Comisión de Igualdad, a las cuales deberán acudir las personas responsables de la implementación de las diferentes acciones para verificar el seguimiento y ejecución, así como trasladar los datos recopilados en los informes realizados.

En las evaluaciones intermedia y final, se elaborará un informe pertinente, que incluirá el análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. Se podrá elaborar una propuesta de mejora de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la entidad.

La evaluación de cierre o final será la fase que cerrará el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de la entidad y la base sobre la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un III Plan de igualdad de oportunidades.

En los informes de evaluación intermedia y evaluación final, se articularán tres ejes de análisis y valoración, que permitirán comparar los resultados propuestos con los que finalmente se obtengan. Se prestará atención a los siguientes elementos:

-  **Evaluación de resultados:** se contemplará el nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados y las personas beneficiarias.
-  **Evaluación de proceso:** se analizará la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de las acciones, así como las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
-  **Evaluación de impacto:** se valorarán los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del presente plan de igualdad.

Todo ello, se recopilará mediante información cuantitativa y cualitativa referida a todos los apartados del plan durante el período de vigencia de este, para ofrecer una comparativa de la situación de la entidad en términos de igualdad.

Debemos añadir que la implantación de un plan de igualdad no es un proyecto lineal en el tiempo, sino que exige un proceso de adaptación paralelo y una evolución constante que se va redefiniendo según las nuevas necesidades que van surgiendo. En definitiva, se trata de un proceso circular y continuo que enlazará de la vigencia de cada plan, su evaluación y el arranque del nuevo plan. La puesta en marcha de un Plan de Igualdad en una realidad social no es una ciencia exacta, por lo tanto, es posible que surjan modificaciones durante todo el proceso de implementación y adaptaciones necesarias para continuar en las líneas marcadas en los objetivos y acciones.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

A continuación, se detalla el calendario de actuación para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del II Plan de Igualdad de AFA MIGUEL HERNANDEZ.

CRONOGRAMA	N.º Acción	2022	2023	2024	2025	2026
1. Proceso de selección y contratación	A1 - 1.1					
	A2 - 1.2					
	A3 - 1.3					
2. Clasificación profesional	A4 - 2.1					
3. Formación	A5 - 3.1					
	A6 - 3.2					
	A7 - 3.3					
	A8 - 3.4					
4. Retribuciones	A9 - 4.1					
	A10 - 5.1					

5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	A11 - 5.2						
	A12 - 5.3						
	A13 - 5.4						
	A14 - 5.5						
	A15 - 5.6						
	A16 - 6.1						
6. Comunicación inclusiva y no sexista	A17 - 6.2						
	A18 - 6.3						
	A19 - 7.1						
7. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	A20 - 7.2						
	A21 - 7.3						
	A22 - 7.4						
	A23 - 8.1						
8. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	A24 - 8.2						
	A25 - 9.1						
9. Salud laboral							

10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Según lo establecido en el art. 9 punto 5 del RD 901/2020, en el Plan de Igualdad, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición equilibrada y atribuciones que se decidan en este, donde deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, con composición equilibrada entre mujeres y hombres.

En este sentido, durante el primer trimestre de la vigencia del II Plan de Igualdad, se constituirá la comisión de igualdad, para las funciones descritas en el párrafo anterior. Como **Anexo IV**, se adjunta reglamento de funcionamiento interno de dicho órgano, el cual, será aprobado en la primera reunión de constitución de la comisión de igualdad.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Cuando se detecten posibles discrepancias fruto de la aplicación del presente Plan de Igualdad en el seno de la entidad, se mediará con las partes suscriptoras de este plan detallando la problemática en cuestión y proponiendo alternativas para la solución del problema concreto. Dejando abierta la opción de realizar aportaciones por parte de todas las personas participantes, en este caso, se realizaría mediante encuestas para toda la plantilla siendo anónimas las respuestas donde solo se recogerán los datos del sexo y las propuestas.

Esto se llevará a cabo para las discrepancias surgidas tanto en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.



Fdo: Manuel Valero González
Vicesecretario



AFA MIGUEL HERNÁNDEZ
CIF: G-53415816
CL: PAIS VALENCIANO S/N
03300 ORIHUELA
TEL: 965 302 108
afoerhuela@gradi.com



Fdo: Natividad Sarrias Infantes
Secretaria

Fdo: Ángel Ruíz Martínez
Delegado de personal.



Fdo: María Inmaculada Sánchez Martínez.
Coordinadora



BIBLIOGRAFÍA

- España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 23 de marzo de 2007, núm. 71.
- Comunitat Valenciana. Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- España. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.
- España. 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. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.