



PLAN DE IGUAL
AFA LA PALMA

Fecha: 03/01/2022
Página 1-16
Revisión: 01

PLAN DE IGUAL

AFA LA PALMA

HISTORIAL DEL DOCUMENTO

Fecha	Revisión	Descripción/ Modificaciones
17/04/2019	0.0	Inicio
03/01/2022	0.1	3. Vigencia del Plan “Se establece la ampliación del plan durante el año 2022. Se inicia el procedimiento para la adecuación a la norma 901/2020 902/2020”

Revisado: Kevin Molina.

Aprobado: R. Marcos Lorenzo



**PLAN DE IGUAL
AFA LA PALMA**

**Fecha: 03/01/2022
Página 1-16
Revisión: 01**

ÍNDICE

1- INTRODUCCIÓN.....	3
2- OBJETIVOS	5
3- VIGENCIA DEL PLAN.....	5
4- PERSONAS DESTINATARIAS	5
5- SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD	6
6- CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD	7
7- PLAN DE ACCIÓN	7
1- Empleo: - Reclutamiento y selección de personal	8
2- Desarrollo profesional - Formación Promoción.....	10
3- Comunicación - Lenguaje no sexista.....	11
4- Comunicación- Interna y externa.....	11
5- Transversalización de la igualdad	12
6- Acoso sexual y acoso por razón de sexo	13
7- Retribución.....	14
8- Conciliación vida personal- profesional	14
8- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	15



**PLAN DE IGUAL
AFA LA PALMA**

**Fecha: 03/01/2022
Página 1-16
Revisión: 01**

1- INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual, hemos avanzado poco a poco con las desigualdades entre hombres y mujeres, pero todavía hoy en día queda mucho trabajo y voluntad que realizar para erradicar la discriminación hacia las mujeres y crear esa igualdad con los hombres, en los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, la brecha salarial y los puestos de responsabilidad.

Se debe superar este desequilibrio entre hombres y mujeres, por ello en España existe La Ley Orgánica 3/2007 que habla de “la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares”.

Pero aun existiendo Leyes que defiendan la Igualdad entre hombres y mujeres, es la sociedad la que se debe implicar en todos los ámbitos sociales, políticos y empresariales, para que la igualdad sea efectiva.

Por ello desde la Asociación de Familiares Enfermos de Alzheimer y Otras Demencias de La Palma, AFA La Palma y atendiendo La Ley Orgánica 3/2007 al “establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”, se crea el Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

El objetivo principal para crear este Plan, desde AFA La Palma, es la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, pero a su vez se tiene en cuenta la satisfacción de los trabajadores y de la entidad, lo que conllevaría a la mejora del rendimiento laboral y a otros objetivos explicados a continuación.

Para esto se generan una serie de medidas, entre ellas, la flexibilidad horaria por causas personales, como por ejemplo facilitar el horario para que el



**PLAN DE IGUAL
AFA LA PALMA**

**Fecha: 03/01/2022
Página 1-16
Revisión: 01**

trabajador/a pueda llevar a sus hijos al colegio, o los salarios que no tienen en cuenta los sexos de la persona, los días de Asuntos Propios como los días personales por ejemplo por causas familiares, y además aunque la plantilla de la Asociación actualmente este compuesta en un 83% por mujeres, esto no quiere decir que se elija a este género preferiblemente, todo lo contrario, la Asociación no tiene en cuenta el sexo de la persona a la que van a contratar, sino su profesionalidad.

Estas son algunas de las medidas que tiene la Asociación en la actualidad y que están expuestas en este Plan junto a otras.



**PLAN DE IGUAL
AFA LA PALMA**

**Fecha: 03/01/2022
Página 1-16
Revisión: 01**

2- OBJETIVOS

Con este Plan de Igualdad, el objetivo que AFA La Palma pretende alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la plantilla de trabajadores/as de la Asociación.

El objetivo es que el Plan ponga en marcha una serie de medidas, que sirva de guía a la Asociación.

Objetivos específicos:

- Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.
- Fomentar la corresponsabilidad en las familias de las personas usuarias, como en la plantilla.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.
- Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Evitar cualquier tipo de discriminación por sexo, edad, religión, discapacidad etc.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la entidad.
- Mejorar el rendimiento laboral de los/as trabajadores /as a través de las medidas de igualdad.

3- VIGENCIA DEL PLAN

El Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres de La Asociación de Familiares Enfermos de Alzheimer y Otras Demencias de La Palma, tiene una duración de dos años, desde el 2019 hasta el año 2021.

En diciembre de 2021, la comisión establece que es necesario contar con un Plan de Igualdad adecuado a la normativa publicada en los RD 901/2020 y RD 902/2020, por lo que acuerda ampliar la vigencia de este Plan hasta 2022, e



**PLAN DE IGUAL
AFA LA PALMA**

**Fecha: 03/01/2022
Página 1-16
Revisión: 01**

iniciar el procedimiento en el mes de enero de 2022, para conformar la Comisión Negociadora.

4- PERSONAS DESTINATARIAS.

Este Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de las personas que integran la Asociación de Familiares Enfermos de Alzheimer y Otras Demencias de La Palma.

5- SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD

La asociación AFA La Palma es una entidad sensibilizada hacia la igualdad de oportunidades en todas sus formas.

En la actualidad ya se han puesto en marcha algunas medidas y acciones que pueden considerarse de igualdad y que en la actualidad se encuentra en plena ejecución habiéndose implantado ya las siguientes acciones:

- Flexibilidad horaria laboral, cuando se necesite personalmente.
- Días de asuntos propios.
- Días personales ante cualquier circunstancia familiar.
- Comunicación no sexista.
- Igualdad retributiva.
- Contratación no sexista, cuando se contrata se tiene en cuenta la profesionalidad de la persona, no su sexo.
- Cumplimiento de los convenios.
- El trabajador tiene flexibilidad en la organización de su jornada laboral.



**PLAN DE IGUAL
AFA LA PALMA**

**Fecha: 03/01/2022
Página 1-16
Revisión: 01**

6- CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se establece como una consecuencia del compromiso con el plan estratégico de la entidad, en el que se define como línea estratégica el “procurar altos niveles de satisfacción de los grupos de interés: socios/as, trabajadores/as, familias y personas usuarias” y que establece como un objetivo estratégico “ser reconocidos por el personal trabajador como una entidad que trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo”

Las características que rigen el actual Plan de Igualdad son las siguientes:

- Compromiso de la Asociación que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todas las categorías de la entidad.
- Es transversal: Implica a todas las áreas de gestión de la Asociación.
- Es evaluable: el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Colectivo-Integral: pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla. *f*
- Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes. *f*
- Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades. *f*

7- PLAN DE ACCIÓN

El diagnóstico de la situación actual de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres nos plantea un reto a futuro para seguir avanzando en la igualdad, siendo el Plan de acción la hoja de ruta para este cambio.

El Plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida



PLAN DE IGUAL
AFA LA PALMA

Fecha: 03/01/2022
Página 1-16
Revisión: 01

adoptada así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.

En él se proponen medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres especialmente en lo que afecta a:

- La participación, sin tener en cuenta el sexo, en la toma de decisiones estratégicas a través del acceso a puestos u órganos de decisión
- Generalización en el uso del lenguaje no sexista.
- La transversalización de la perspectiva de género y con ello la igualdad en los programas de intervención con familias / público objetivo.

Las materias que integran este Plan para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres son las siguientes:

1. Empleo: - Reclutamiento y selección de personal
2. Desarrollo profesional - Formación Promoción
3. Comunicación - Lenguaje no sexista
4. Comunicación - interna y externa
5. Transversalización de la igualdad
6. Discriminación por razón de sexo, edad, orientación sexual, religión, discapacidad etc.
7. Retribución
8. Conciliación vida personal-vida profesional. Cuidar en igualdad de oportunidades.

1- Empleo: - Reclutamiento y selección de personal

Objetivo: Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.



**PLAN DE IGUAL
AFA LA PALMA**

**Fecha: 03/01/2022
Página 1-16
Revisión: 01**

Medidas actuales:

- Se aceptan por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo sólo a criterios de profesionalidad y referentes laborales.
- No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección.
- El personal que realiza la selección tiene siempre un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica para garantizar que los procesos de selección no sean discriminatorios por razón de sexo.
- En los formularios de petición de personal no consta ni la pregunta de sexo ni se tiene en cuenta en la búsqueda en base de datos de reclutamiento.

Medidas a implantar:

- Elaborar criterios de igualdad y paridad en la recepción de candidaturas, en la presentación de las personas seleccionadas, y en todos los procedimientos de selección y contratación de personal dentro de la entidad.
- La utilización del lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.

Indicadores de evaluación:

- Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo.
- Presentación de datos en donde se demuestre la adecuación de la persona al perfil con criterios objetivos y presentación al comité de igualdad en el que se certifique que no ha habido discriminación por sexo.
- Porcentaje de candidaturas ofertadas que respetan criterios de Igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.
- Presentación de contenidos de las formaciones en materia de orientación laboral y certificar incorporación de temática de igualdad en el acceso al empleo.



PLAN DE IGUAL
AFA LA PALMA

Fecha: 03/01/2022
Página 1-16
Revisión: 01

2- Desarrollo profesional - Formación Promoción

Objetivo: Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos de género.

Medidas actuales:

- La Entidad proporciona formación al personal para su inducción al puesto de trabajo y su constante actualización.
- En dicha formación se forma a los trabajadores de manera igualitaria sin tener en cuenta su sexo.

Medidas a implantar:

- Formación específica en materia de sensibilización en igualdad para las trabajadoras de AFA La Palma.
- Selección de proveedores de formación con sensibilidad de género, revisando que los contenidos, casos presentados, ejercicios, material, etc... cumplan los requisitos de igualdad de género en cuanto a lenguaje no sexista y eliminación de estereotipos de género.
- Talleres de sensibilización en materia de Igualdad y conciliación entre vida laboral y familiar a las familias de las personas usuarias.

Indicadores de evaluación:

- Presentación de los materiales de formación que incorporan criterios de igualdad en contenidos, manuales, ejercicios etc....tanto en lenguaje como en imágenes y ausencia de estereotipos de género.
- Porcentaje de personas formadas en igualdad por sexo.
- Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres.
- Análisis de cambios familiares en el cuidado de las personas.



**PLAN DE IGUAL
AFA LA PALMA**

**Fecha: 03/01/2022
Página 1-16
Revisión: 01**

3- Comunicación - Lenguaje no sexista

Objetivo: Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la Asociación tanto con el lenguaje verbal y redactado, como con la comunicación visual.

Medidas Actuales:

- Existe un compromiso informal y voluntad de la entidad en cuanto al uso de lenguaje no sexista pero no está formalizado ni generalizado. En la actualidad el lenguaje que se utiliza se basa en un criterio personal por lo que actualmente la Asociación cuenta con documentos que incluyen el lenguaje no sexista y otros que no.

Medidas a implantar:

- Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la Asociación. (correos electrónicos, informes, contratos y documentación que se envía las familias, folletos, carteles, página web, entre otros.
- Revisar el uso de imágenes no sexistas en los folletos, página web, cartelería de la empresa, etc...para garantizar que quedan representados visualmente ambos sexos y que no existen imágenes estereotipadas de puestos feminizados/masculinizados.
- Intentar corregir verbalmente el lenguaje no sexista.
- Comunicar la existencia de este Plan de Igualdad al personal de la Asociación.

Indicadores de evaluación:

- Revisar que en la documentación escrita y visual se incorpora el lenguaje no sexista, ni estereotipados.

4- Comunicación- Interna y externa.

Objetivo: Comunicar de forma interna y externa el compromiso de AFA La Palma con la igualdad de oportunidades por razón de sexo.



**PLAN DE IGUAL
AFA LA PALMA**

**Fecha: 03/01/2022
Página 1-16
Revisión: 01**

Medidas actuales:

- Se comunicó la realización del Plan de Igualdad de la Asociación a la totalidad del personal.

Medidas a implantar:

- Informar a las trabajadoras de la Asociación de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha.
- Comunicación formal a las empresas proveedoras, socias y socios, junta Directiva y familias de personas usuarias sobre el compromiso que mantiene con la igualdad la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras Demencias.

Indicadores de evaluación:

- Presentación de documentos escritos que verifiquen que las trabajadoras de la Asociación han sido informadas.
- Porcentaje de dudas, sugerencias o consultas realizadas por el personal trabajador o familias usuarias de la Asociación.
- Presentación de documentos escritos que verifiquen que las familias y socios/as de la Asociación han sido informados/as.

5- Transversalización de la igualdad

Objetivo: Incorporar la igualdad de género en las actuaciones de intervención con las familias usuarias.

Medidas actuales:

- Integración de la perspectiva de género en la mayoría de los programas de intervención.

Medidas a incorporar:

- Formación para integrar la perspectiva de género en los programas de intervención y servicios a prestar desde AFA La Palma.



**PLAN DE IGUAL
AFA LA PALMA**

**Fecha: 03/01/2022
Página 1-16
Revisión: 01**

- Estandarizar la forma de intervención para que se tenga en cuenta la igualdad en sus actuaciones y eliminar estereotipos y roles de género en los usos del tiempo.
- Incorporar datos segregados por sexo en los informes de las actividades desarrolladas.

Indicadores de evaluación:

- Número de personas atendidas en los programas segregados por sexo.
- Informe de impacto de género de las actividades realizadas en los programas.

6- Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Objetivo: Evitar todo tipo de discriminación por sexo, edad, orientación sexual, religión, discapacidad etc.

Medidas actuales:

- En la actualidad no hay ningún plan de actuación para situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Se tiene en cuenta para la realización de actividades y también en la convivencia cotidiana de las personas usuarias dentro del Centro, Unidades, Domicilios.

Medidas a implantar:

- Informar a los trabajadores de los valores de respeto y tolerancia en los lugares de trabajo.
- Realizar charlas para concienciar sobre el trato a nuestros mayores a dependencia y en especial personas con Alzheimer.
- Realizar charlas para concienciar al personal, sobre el trato a los familiares y cuidadores.

Indicadores de evaluación:

- Porcentaje de información realizada.



PLAN DE IGUAL
AFA LA PALMA

Fecha: 03/01/2022
Página 1-16
Revisión: 01

- Número de charlas realizadas y número de personas asistentes.

7- Retribución

Objetivo: Garantizar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la entidad. Como también la retribución recibida de los usuarios/as por los servicios ofrecidos desde la Asociación.

Medidas actuales:

- La Asociación tiene igualdad retributiva.
- Transparencia en las retribuciones de la plantilla de la Asociación AFA La Palma.
- Igualdad en el coste de los servicios, tanto para hombres como para mujeres.

Medidas a implantar:

- Llevar a cabo un análisis sobre la retribución distribuida entre hombres y mujeres.
- Observar la existencia de posibles desviaciones en los salarios.
- Revisar los costes de los servicios ofertados por la Asociación.

Indicadores de evaluación:

- Porcentaje de retribución salarial de los hombres y las mujeres de la plantilla de la Asociación.

8- Conciliación vida personal- profesional

Objetivo: Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional en la plantilla.

Situación de partida:

- Flexibilidad horaria laboral, cuando se necesite personalmente de manera justificada, ambos sexos.
- Días de asuntos propios. Los mismos días tanto para hombres como para mujeres.



**PLAN DE IGUAL
AFA LA PALMA**

**Fecha: 03/01/2022
Página 1-16
Revisión: 01**

- Días personales ante cualquier circunstancia familiar, ambos sexos.
- El/la trabajador/a tiene flexibilidad en la organización de su jornada laboral.

Medidas a implantar:

- Elaborar medidas de Conciliación.
- Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.
- Analizar impacto de los horarios de realización de reuniones, horarios de formación, horarios de asambleas, etc. en relación a la participación de hombres y mujeres en la empresa.

Indicadores de evaluación:

- Presentación de informe de comunicación de dichas medidas a la totalidad de la plantilla.
- Porcentaje de aplicación de medidas de conciliación.
- Presentación de actas de las reuniones de trabajo.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Este Plan de Igualdad se crea bajo un enfoque de mejora continua, para ello se realizará una evaluación y seguimiento del mismo en todos sus aspectos continuamente.

- Se revisará el Plan, para ver que se vayan cumpliendo las medidas a implantar establecidas.
- Se analizará la opción de nuevas medidas, tanto correctoras como necesarias, para llevar a cabo la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la Asociación.
- Se analizará cualquier problema o dificultad que vaya apareciendo.
- Mantenimiento de los resultados obtenidos y recogida de los indicadores de evaluación.



PLAN DE IGUAL
AFA LA PALMA

Fecha: 03/01/2022
Página 1-16
Revisión: 01

Con el seguimiento y la evaluación analizamos la totalidad de este Plan de Igualdad de la Asociación de Familiares y Enfermos de Alzheimer y Otras Demencias, para verificar que se cumplan los objetivos establecidos.