

III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

2024 – 2027



Contenido

Introducción.....	4
El Principio de Igualdad de Oportunidades y Trato entre hombres y mujeres: evolución y normativa aplicable.....	4
Objetivos, Ámbito o Alcance Geográfico y Temporal, y Presupuesto del Plan de Igualdad.....	13
Etapas y Metodología de Intervención.....	14
El Compromiso de la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” con la igualdad de oportunidades y el Comité de Igualdad.....	16
La renovación del compromiso de la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” con el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.....	16
La Renovación del Comité de Igualdad de la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”.....	18
Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades. Resultados.....	18
Análisis y características generales de la plantilla de la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”.....	34
Área de acceso a la ocupación y contratación.....	38
Reclutamiento.....	38
Selección.....	38
Acogida.....	39
Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina.....	41
Clasificación Profesional.....	41
Formación.....	42
Promoción.....	48
Área de retribuciones y auditorías salariales.....	49
Área de conciliación y corresponsabilidad.....	50
Área de comunicación y lenguaje no sexista.....	54
Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	55
Conclusiones del Diagnóstico.....	58
Conclusiones. Datos generales de la entidad desde la perspectiva de género.....	58
Conclusiones del área de acceso a la ocupación y contratación.....	59



Conclusiones área de clasificación profesional, promoción formación y representación femenina.	60
Conclusiones área de retribuciones y auditorías salariales.	62
Conclusiones área de conciliación y corresponsabilidad.	63
Conclusiones área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. ..	64
Conclusiones del área de comunicación y lenguaje no sexista.	64
PLAN DE IGUALDAD.	65
Introducción:	65
Objetivos.	65
El Equipo o Comité de Igualdad.	66
Naturaleza, duración, ámbito o alcance de aplicación y presupuesto del Plan de Igualdad. .	68
Desarrollo y Planificación de Plan de Igualdad: áreas de intervención y acciones por cada área.	70
Área de acceso a la ocupación y contratación.	70
Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina. ...	72
Área de Retribuciones y auditorías salariales.	74
Área de Conciliación y Corresponsabilidad.	75
Área de Comunicación y Lenguaje no sexista.	80
Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	81
6.7. Implementación del Plan de Igualdad.	84
6.8. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.	84
Modificaciones, mejoras y novedades incluidas en este II Plan de Igualdad.	86



Introducción.

El Principio de Igualdad de Oportunidades y Trato entre hombres y mujeres: evolución y normativa aplicable.

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales del Derecho comunitario e internacional. Numerosa normativa internacional recoge, en este ámbito de igualdad entre hombres y mujeres, como uno de sus principales objetivos, *garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y, en luchar contra toda discriminación basada en el sexo.*

El **artículo 14** de la **Constitución Española** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el **artículo 9.2** de este texto consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

Como hemos comentado anteriormente, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la **Convención** sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la **Asamblea General de Naciones Unidas** en diciembre de 1979 y **ratificada por España en 1983**. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la **Unión Europea**. Desde la entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999**, la igualdad entre mujeres y hombres, y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En **España** la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dispone el marco legal por el cual hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer.



Entre las disposiciones de la Ley Orgánica 3/2007, se contempla junto al deber general de las empresas de **respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral**, el de **negociar planes de igualdad**, en aquellas empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras.

Los **Planes de Igualdad** de las empresas, según se define en esta Ley, son un *“conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo en el ámbito empresarial.* En estos Planes de Igualdad, las empresas fijarán los 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. La normativa vigente, determina que los Planes de Igualdad deberán contener materias básicas para la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa. Las **áreas** sobre las que habrá de prestarse atención son:

- Selección de personal.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Política retributiva.
- Comunicación interna.
- Conciliación entre la vida familiar y laboral.
- Prevención del acoso sexual y moral.
- Seguridad y salud laboral.

En el ámbito de la **Comunidad Valenciana**, nos encontramos con la **Ley 9/2003, de 2 de abril**, para la igualdad entre hombres y mujeres, que pretende establecer una serie de medidas y garantías en la Comunidad Valenciana dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres. Esta Ley recoge en su artículo 20.3 la posibilidad de obtener el *visado de igualdad*.



Dicho visado y su obtención por parte de las empresas, se reguló posteriormente en el **Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consejo**, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, que establece que para la consecución del visado de los Planes de Igualdad en la Comunitat Valenciana, estos tendrán que contener:

- Ámbito de aplicación.
- Partes subscriptoras del Plan.
- Vigencia, indicando fecha de puesta en aplicación.
- Medios y recursos para su puesta en marcha.
- Sistemas de evaluación y seguimiento.
- En aquellos Planes que cuentan con evaluaciones positivas anteriores, será necesario que especifiquen las modificaciones, mejoras y novedades incluidas.

Para la obtención de la mencionada validación, los Planes de Igualdad presentados tendrán que contener medidas concretas que favorezcan la igualdad de oportunidades en las empresas en cada una de las áreas que a continuación se detallan:

1. Área de acceso a la ocupación y contratación.
2. Área de conciliación y corresponsabilidad.
3. Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina.
4. Área de retribuciones y auditorías salariales.
5. Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
6. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

En el año 2019, con la publicación del **Real Decreto 6/2019**, de 1 de marzo, se modifica el artículo 45 de la Ley 3/2007, que establecía que *“cuando las empresas tengan más de doscientos cincuenta trabajadores, cuando lo establezca el convenio colectivo aplicable o cuando una autoridad laboral acuerde en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones*



Accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, estarán obligados a realizarlo. En el resto de empresas, tanto la elaboración como la aplicación serán voluntarias”.

Con dicha modificación, la obligatoriedad de realizar un plan de igualdad en cuanto al número de trabajadores mínimo se reduce a 50, aunque la aplicación de éste es paulatina, teniendo hasta un plazo de tres años en empresas de 50 a 100 trabajadores. En este RD 6/2019, además, se indican las áreas sobre las que deberá realizarse el Diagnóstico desde la perspectiva de género, son las siguientes,

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El ciclo iniciado por la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras Demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” con su primer Plan de Igualdad comenzó en el año 2017 , presentando en noviembre de 2019 en la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas el **I Informe de Evaluación Anual del I Plan de Igualdad** de la entidad. Posteriormente, se realizó el II Plan de Igualdad, para el periodo 2019-2023, ciclo finalizado y desde entonces se ha estado trabajando en la elaboración del **III Plan de Igualdad** de la misma, que reflejamos en este documento y que pretende seguir mejorando y ampliando el compromiso de la entidad con un entorno de trabajo que respete la diversidad y erradique cualquier posible aparición de situaciones de discriminación, para ello seguiremos definiendo y aplicando medidas o acciones positivas a la totalidad de la plantilla con la participación de la misma y con la de los distintos agentes sociales, aplicando las mejoras percibidas y necesarias para una valoración positiva.



1.1. Presentación y características generales de la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras Demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”.

La Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras Demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” tal y como está actualmente configurada, es una Asociación de ayuda a personas que sufren enfermedades neurodegenerativas que derivan en demencia (Alzheimer, Parkinson...) y a sus familias mediante la aplicación de terapias no farmacológicas, que fomentan el mantenimiento de las capacidades físicas y cognitivas el mayor tiempo posible, a la vez que ofrece a los/as cuidadores/as y familiares un tiempo de respiro que les permita descansar del continuo cuidado a su familiar afectado, mantener su actividad laboral y social.

Con fuerte arraigo y trayectoria dentro del Municipio de Bigastro, y que tiene firmados convenios de colaboración con entidades como el Ayuntamiento de Bigastro, por el que cede el uso del local donde la entidad tiene su sede y desarrolla las actividades.

La Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras Demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” se fundó en el año 2002, bajo el amparo de Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, por un grupo de familiares y cuidadores/as principales de enfermos de Alzheimer, que detectaban una serie de necesidades no estaban cubiertas por la Administración pública, ni en el ámbito privado, ya que en toda la comarca de la Vega Baja, solo existen dos entidades más, en Cox y Torrevieja.

En el 2003 se comenzó a recibir, gracias al trabajo de voluntarios, subvenciones de la Conselleria de Sanidad. En el año 2005 llega la primera subvención de la Conselleria de Bienestar Social, gracias a la inscripción de la asociación como entidad de voluntariado en base a la Ley 4/2001 de 19 de Junio del Voluntariado, y en el Registro de Titulares de Actividades de acción social y de Registro y Autorización de funcionamiento de los servicios y centros de acción social en la comunidad Valenciana (Decreto 91/2002, de 30 de Mayo) y se pone en marcha el programa de Estimulación Física y cognitiva. A partir de éste año, la asociación cada vez tiene más apoyo no sólo desde la administración pública sino también desde la iniciativa privada. Y se comienza a conformar el equipo técnico que actualmente está trabajando en ésta asociación.



La Ley 39/2006 de 14 de Diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, en su Título I, Capítulo II establece las Prestaciones y Catálogo de Servicios de atención del sistema para la autonomía y atención a la dependencia, por la que en 2013 se nos concede la autorización y acreditación administrativa de funcionamiento como servicio de atención a personas en situación de dependencia

Comenzamos a trabajar principalmente a nivel individual, familiar y grupal siempre con personas afectadas por la enfermedad de Alzheimer u otro tipo de demencias y sus familiares. Posteriormente a nivel comunitario, por medio de campañas de sensibilización y fomento del voluntariado.

La asociación funciona principalmente con subvenciones que la Generalitat Valenciana concede a través de las distintas Consellerías, convocatorias de obras sociales, donaciones de empresas privadas y con las cuotas anuales a los socios y socias

En el momento actual trabajan en la asociación 11 personas:

- 1 psicóloga .
- 1 trabajadora social – coordinadora – responsable de calidad – responsable de igualdad.
- 1 fisioterapeuta.
- 1 terapeuta ocupacional- Delegada de personal- coordinadora- responsable de calidad.
- 6 auxiliares de enfermería.
- 1 auxiliar de mantenimiento.

Desde un punto de vista estratégico la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras Demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” tiene la siguiente **Misión, Visión y Valores**:

a. Misión

Mejorar la calidad de vida de las personas afectadas con la Enfermedad de Alzheimer y Otras demencias y la de sus familiares, mediante una atención integral y personalizada en el municipio de Bigastro y sus alrededores.

b. Visión



1. Ser el servicio de referencia en la atención a las personas afectadas con la Enfermedad de Alzheimer y otras demencias.
2. Proporcionar un descanso familiar a los/as cuidadores/as y familiares más cercanos de las personas afectadas con Alzheimer y otras demencias.
3. Ofrecer servicios de calidad y potenciar la participación de las personas usuarias, familias y plantilla.
4. Ser una organización económicamente saneada y transparente.
5. Ser un servicio necesario.

c. Valores

- Compromiso e Implicación.
- Sensibilidad y Cercanía.
- Profesionalidad y Eficacia.
- Colaboración.
- Calidad.

La Asociación tiene el Certificado de Calidad, en base a la norma ISO 9001:2005, desde el año 2018 que garantiza la eficacia y eficiencia de los procesos y procedimientos de la entidad así como el compromiso de transparencia que toda entidad debe tener, estableciendo como política de calidad:

La Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y Otras Demencias de Bigastro “ACUÉRDATE DE MÍ”, es una entidad sin ánimo de lucro que pretende brindar una atención integral directa a los enfermos y enfermas mediante la proporción de apoyo psicológico, asistencia social, rehabilitación física y cognitiva, entrenamiento de las actividades básicas de la vida diaria, fomento de las relaciones sociales, atención psicológica y asesoramiento social para los/as familiares, formación para los/as cuidadores/as principales.

Por otra parte, persigue concienciar a la población de actuar ante la enfermedad de Alzheimer y otras demencias.

A través de nuestra Política de Calidad, pretendemos ofrecer un servicio de calidad para todos y cada uno de nuestros grupos de interés.

La entidad titular y todo el personal quieren manifestar un compromiso firme con el cumplimiento de los requisitos establecidos en la norma ISO 9001:2015, así como con el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios que nos puedan afectar y manifestamos también nuestro firme compromiso con la mejora continua en el desarrollo de nuestra actividad. De igual forma, la entidad, su personal y la Junta Directiva se encuentran comprometidos con la igualdad de género y la igualdad de oportunidades, ampliamente demostrado en sus planes de igualdad.



Esta política, que es conocida por todo el personal, cuenta con su compromiso para poder desarrollarla y con la implicación de la Junta Directiva, que velará por su cumplimiento y por su revisión y mejora.

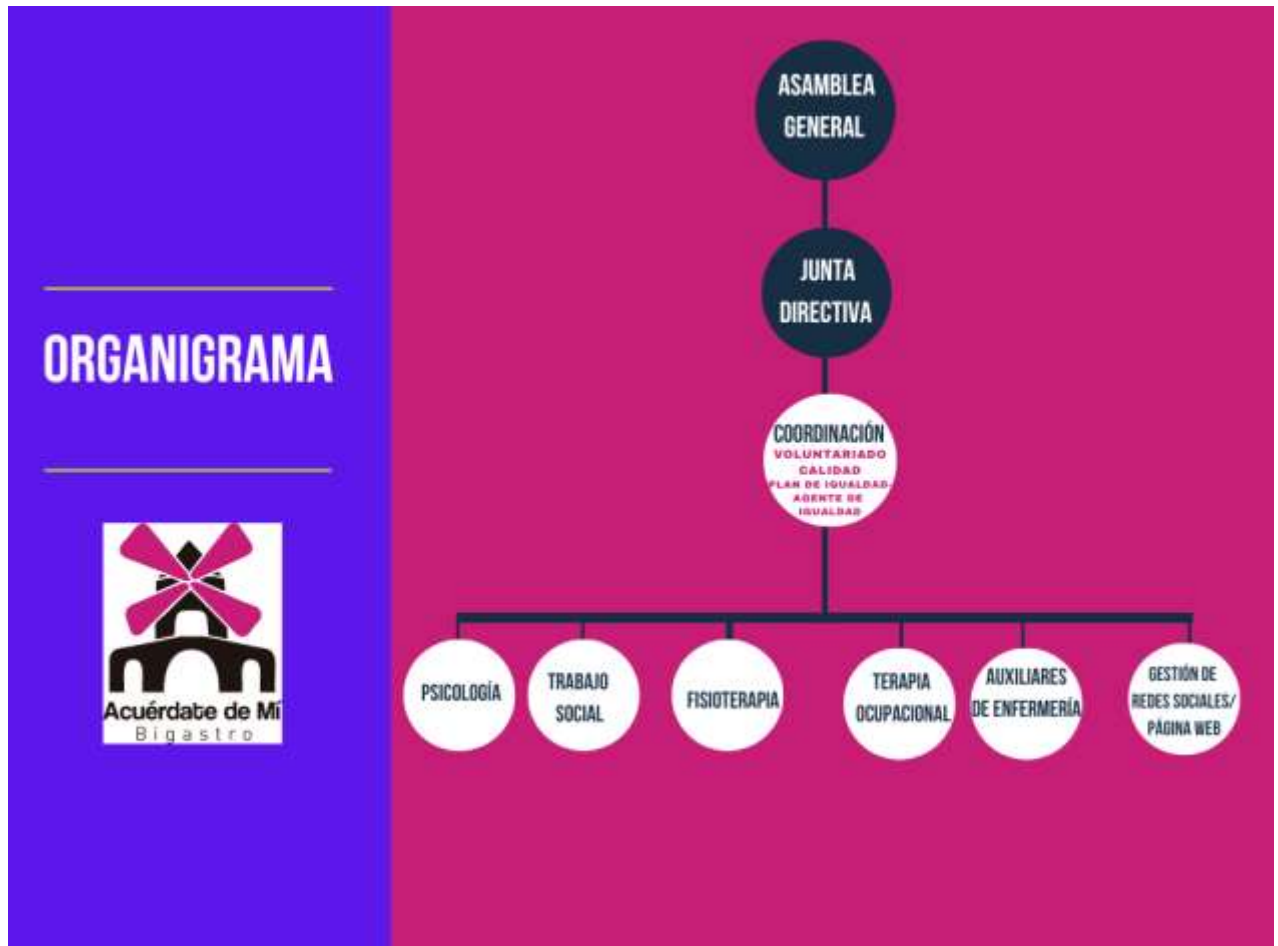
APROBADO POR	FECHA
JUNTA DIRECTIVA	01 de Marzo de 2024

En cuanto a la **estructura de Gobierno**, desde donde se toman las decisiones de carácter estratégico de la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras Demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”, y por delegación de la Asamblea General de socios y socias en elecciones celebradas en las Convocatorias correspondientes, es la Junta Directiva, que en la actualidad **tiene la siguiente composición:**

- Jesús Moreno Moya, Presidente
- María del Rosario González Valero, Vicepresidenta.
- Marina Baró Martínez, Tesorera.
- M^a Águeda Torregrosa Escobedo, Secretario.
- Verónica Vicente Arques, Vocal.
- Luisa Cano Benítez, Vocal.
- Isabel Vegara Gálvez, Vocal
- Josefa Alcaina García, Vocal.
- Margarita Patiño Ferrer, Vocal.
- M^a José Ruiz Rodríguez, Vocal
- M^a de la Sierra Domínguez Álvarez, Vocal.
- M^a Luisa Belmar Martínez, Vocal.
- Rafael Heredia Contreras, Vocal.
- M^a Carmen Rodríguez Espinosa, Vocal.
- M^a Isabel Ortiz, Vocal.



En cuanto a la estructura organizativa de la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras Demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”, el Organigrama es el siguiente:



Los datos generales y de contacto de la entidad son los siguientes:

Asociación de familiares de enfermos de Alzheimer y otras demencias “Acuérdate de mí”
C/ Acequia nº 8 CP: 03380 Bigastro
CIF: G53731436
Tlf: 609168294



Nombre de la Entidad	Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro "Acuérdate de mí"
CIF	G53731436
Domicilio Social	C/Acequia 8 CP: 03380 Bigastro
Teléfono de Contacto	609168294
E-mail de Contacto	alzheimerbigastro@hotmail.com
Forma Jurídica	ONG
Persona de Contacto	Lidia Pamies López/ Fatima Centenero de Arce
Ámbito Territorial	Local

Objetivos, Ámbito o Alcance Geográfico y Temporal, y Presupuesto del Plan de Igualdad.

Para la elaboración del Plan de Igualdad hemos establecido los siguientes objetivos.

Objetivo General.

- Elaborar el III Plan de Igualdad de Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro "Acuérdate de mí" y conseguir el Visado de Igualdad de la Generalitat Valenciana.

Objetivos Específicos.

- Realizar el diagnóstico previo para conocer la situación actual de Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro "Acuérdate de mí" respecto a distintos aspectos y áreas de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.



- Analizar los datos del diagnóstico desde la perspectiva de género.
- Diseñar el III Plan de Igualdad de Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”, para garantizar la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad, y la integración de la perspectiva de género a todos los niveles.

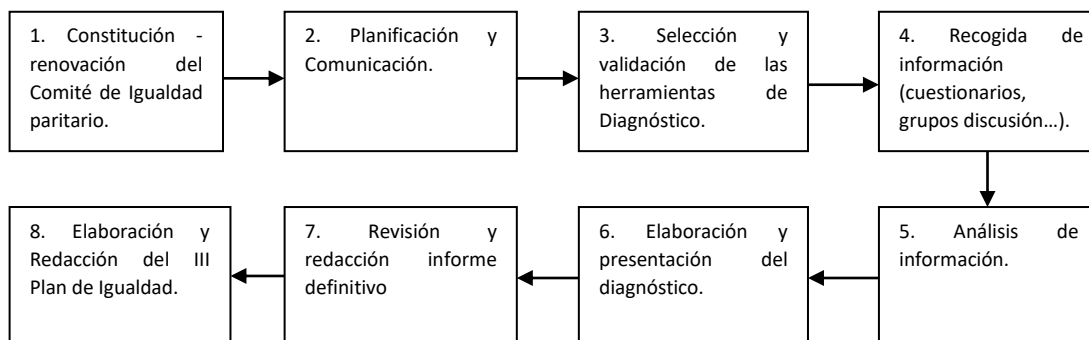
Alcance, marco temporal y presupuesto.

- El Alcance del Diagnóstico, se establece para todos los centros y servicios de Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” y para todas las personas que trabajan en esta entidad.
- El marco temporal de este Plan de Igualdad se establece entre el 1 enero de 2024 y 31 de diciembre de 2027.
- El Presupuesto asignado para la implementación de este 3º Plan de Igualdad es, tal y como se indica más adelante en las fichas de Áreas de Intervención y en las propias Fichas de las Acciones Positivas de 2.190,78 €

Etapas y Metodología de Intervención.

Para el diseño y realización de este III Plan de Igualdad, se han utilizado distintas metodologías y herramientas divulgadas por el **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad**, así como las difundidas por la **Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana**, a la vez que se han diseñado otras metodologías de carácter participativo.

Tras una primera etapa en la que se definió el **Compromiso de la Organización**, algo de lo que hablaremos en el siguiente punto, se llevaron a cabo las siguientes etapas o fases:



Durante la fase de Diagnóstico se han utilizado los siguientes instrumentos de carácter **cualitativo y cuantitativo**, con un marcado **carácter participativo** para recoger tanto las percepciones como las necesidades y expectativas de las personas que trabajan en Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”:

- Cuestionario de autodiagnóstico de políticas de Recursos Humanos e Igualdad.
- Cuestionario de identificación y caracterización de la plantilla de Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” por variables como sexo, edad, estudios, antigüedad, cargas familiares, tipos de contrato de trabajo, categorías de trabajo, jornadas y turnos de trabajo, altas y bajas, formación, promociones y retribución.
- Cuestionario de percepción destinado a toda la plantilla de la empresa, incluidos la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, y segmentada por sexo.
- Revisión de las instalaciones de Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”.
- Entrevistas a los trabajadores y trabajadoras de Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”.



El Compromiso de la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” con la igualdad de oportunidades y el Comité de Igualdad.

Como hemos señalado anteriormente en las etapas de desarrollo de este plan, el inicio de este III Plan de Igualdad ha sido la **renovación del compromiso de la Dirección de Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”** en el desarrollo de las líneas de trabajo para enfatizar el rol de la mujer en la entidad, así como mejorar y desarrollar procesos de gestión que tengan en cuenta la Responsabilidad Social Corporativa, así como la renovación del acuerdo que en su día formó el Comité de Igualdad de la empresa.

De la misma manera, se ha contado con la información incluida en los informes anuales de evaluación del II Plan de Igualdad de Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”, donde quedó evidenciado que se considera realizado satisfactoriamente.

La renovación del compromiso de la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” con el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Como muestra del compromiso de Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” con la Igualdad de Oportunidades se ha renovado, comunicado e integrado dentro de su sistema de políticas de gestión el siguiente documento.



ASOCIACIÓN DE FAMILIARES
DE ENFERMOS DE ALZHEIMER

La Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro (en adelante AFA Bigastro) domiciliada en C/ Acequia 8 de Bigastro (Alicante), siguiendo las directrices estratégicas marcadas por sus órganos de Gobierno y la Dirección de la misma, tras haber cubierto ya un segundo ciclo con la implementación y evaluación de su segundo Plan de Igualdad a lo largo del periodo de Diciembre de 2019 a Diciembre de 2023, y siguiendo con la aplicación del principio de igualdad de oportunidades:

Declara su voluntad y **compromiso** de continuar estableciendo y desarrollando, en su tercer Plan de Igualdad, políticas que integren y mejoren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la entidad, mientras continua considerando el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de su Política de Recursos Humanos, según la definición de dicho principio establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

La AFA BIGASTRO, con la definición e implementación de su segundo Plan de Igualdad, continúa asumiendo el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mejores en todos y cada uno de los ámbitos de actividad de la misma, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, prestando especial atención a la *discriminación indirecta*, entendiéndose por ésta *"la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo."*

En lo referente a la comunicación interna y externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Los principios enunciados se llevarán de nuevo a la práctica a través de la implantación del tercer Plan de Igualdad, suponiendo una mejora respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con intención y finalidad de seguir avanzando en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad, y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito, se contará con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas identificadas y desarrolladas en el tercer Plan de Igualdad.

BIGASTRO (Alicante), a 20 de Enero de 2024.
Firmado por ***6890** JESUS RAMON
MORENO (R: ****3143*) el día 04/09/2024 con un certificado emitido por AC Representación



Asociación de familiares de enfermos de Alzheimer y otras demencias "Acuérdate de mí"
C/ Acequia nº 8 CP: 03380 Bigastro
CIF: G53731436
Tlf: 609168294





La Renovación del Comité de Igualdad de la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”.

Dentro del esquema de participación comentado anteriormente, en la elaboración del **III Plan de Igualdad** en Enero de 2024 se renovó el **Comité de Igualdad** de Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” con un diseño paritario donde se encuentran representadas de una parte la representación de la plantilla y de la dirección.

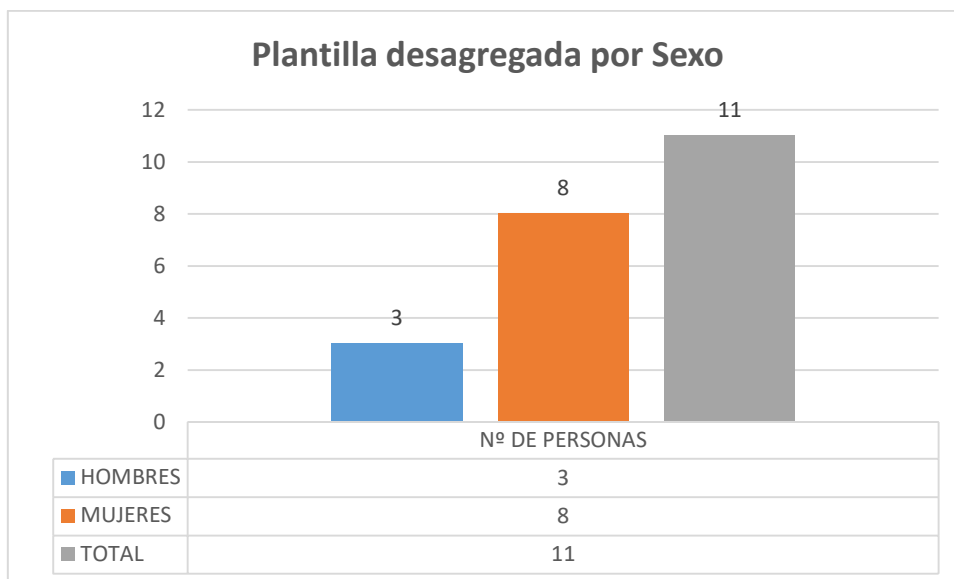
En Mayo de 2024, se reformula el comité, ya que se elige un Representante Legal de entidad , y queda conformado de una parte por la Representante Legal y de otra la dirección de la misma representada por la directora- trabajadora social y un miembro de la Junta Directiva. La finalidad del mismo es tener un eje de referencia en torno a la igualdad de oportunidades en Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”

Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades. Resultados.

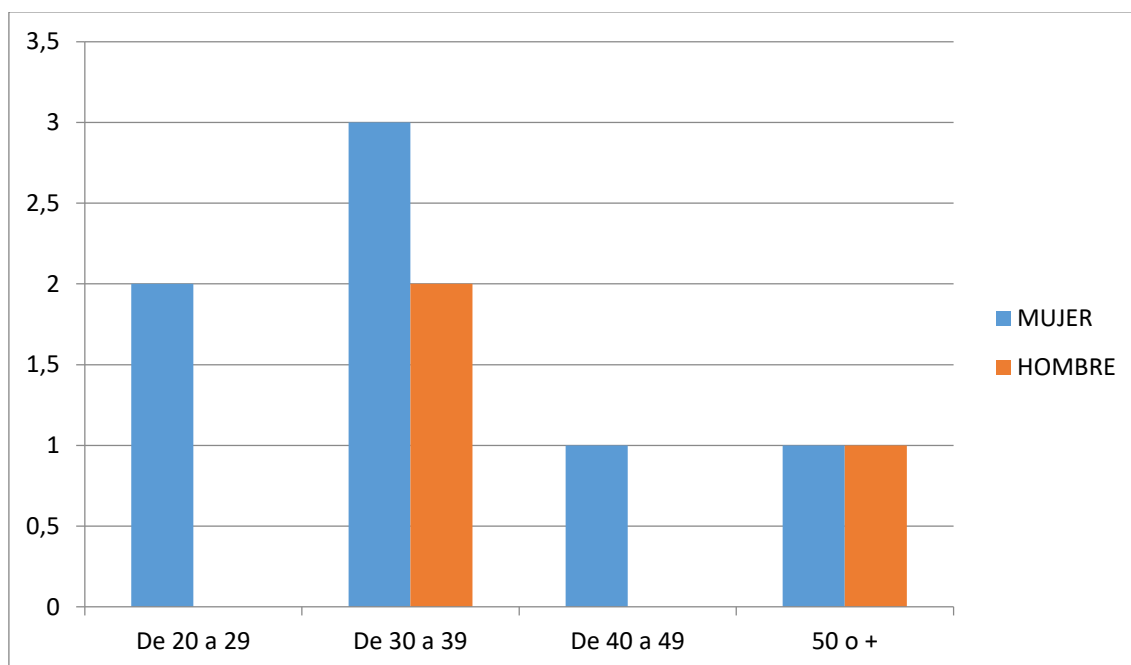
A continuación, se describen los principales resultados y conclusiones del diagnóstico efectuado desde la perspectiva de género.

En la elaboración de este **Diagnóstico para el III Plan de Igualdad de** Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” hemos introducido y analizado los siguientes **indicadores de descripción de la plantilla** de trabajadores y trabajadoras de Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”, con fecha de validez de Enero de 2024.

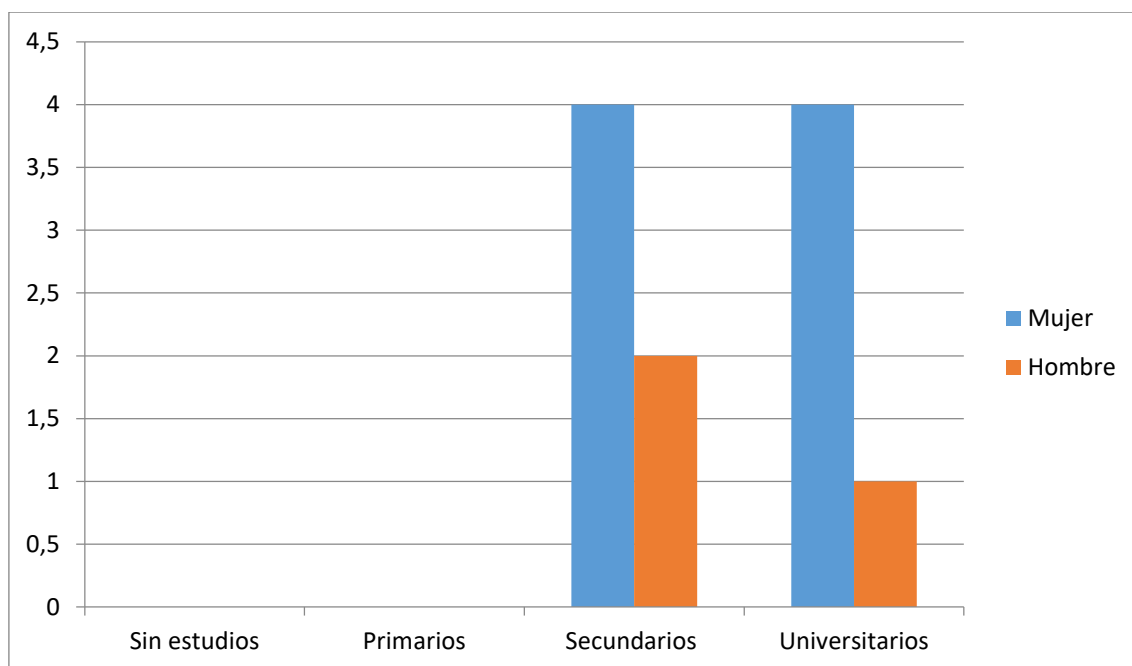
1. Distribución de la plantilla por sexo.



2. Distribución de la plantilla por edades.



3. Distribución de la plantilla por nivel de estudios.



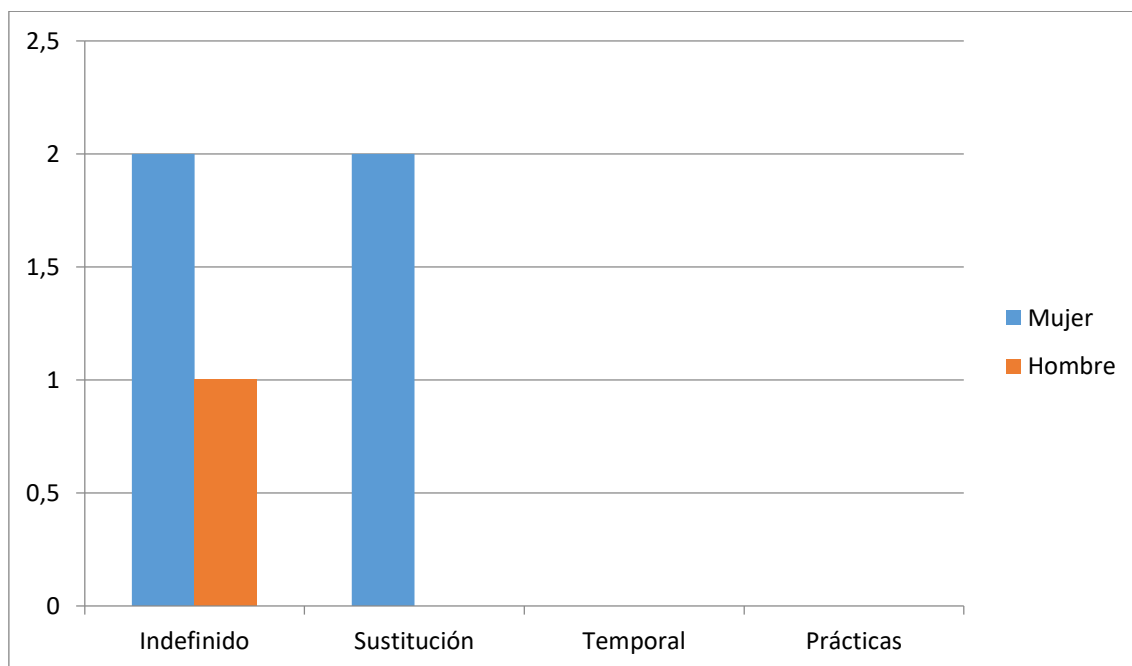
4. Distribución de la plantilla por tipo de contrato en la actualidad (Enero 2024).

En Enero de 2024 el 100% de la plantilla tiene contrato indefinido.

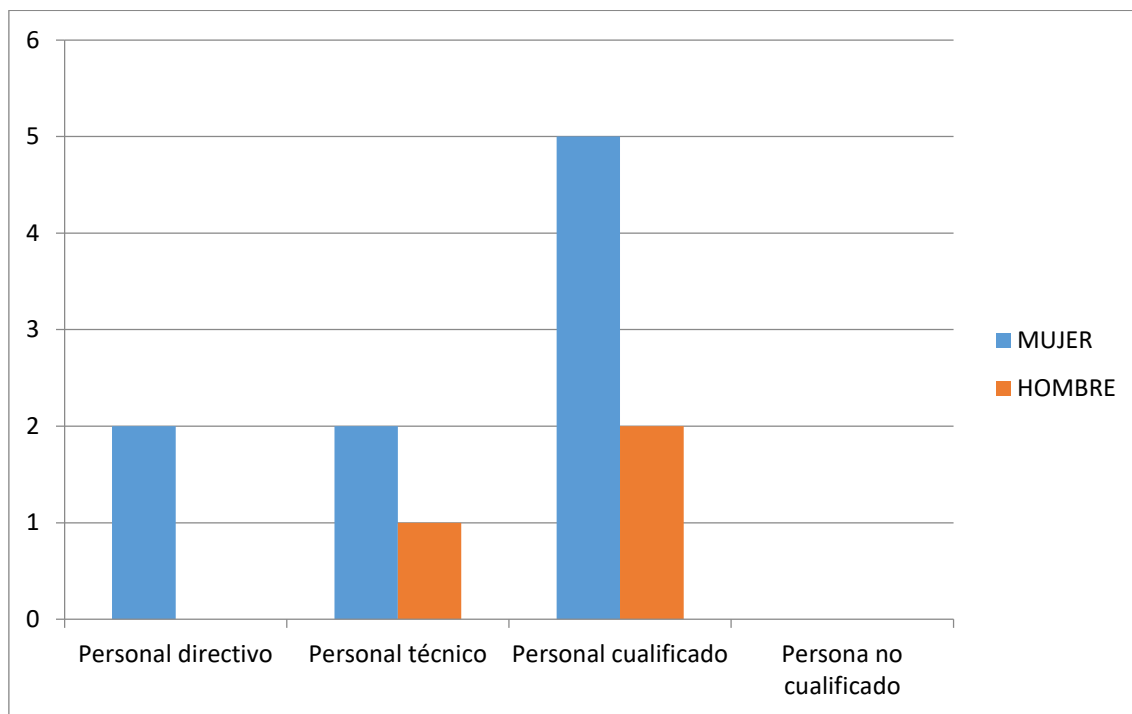
5. Distribución de la plantilla por incorporaciones en el último año (2023) y tipo de contrato.

En 2023 la plantilla sufrió algunas modificaciones, debido a varias bajas laborales, por lo que en este gráfico hay que tener en cuenta lo siguiente:

1. Hubo dos trabajadoras con baja laboral por maternidad.
2. Hubieron sustituciones a lo largo de 2023 por diversas circunstancias.
3. Se hicieron contrataciones por el cese de trabajadores/as y por aumento de personas beneficiarias, que requerían contratación de personal

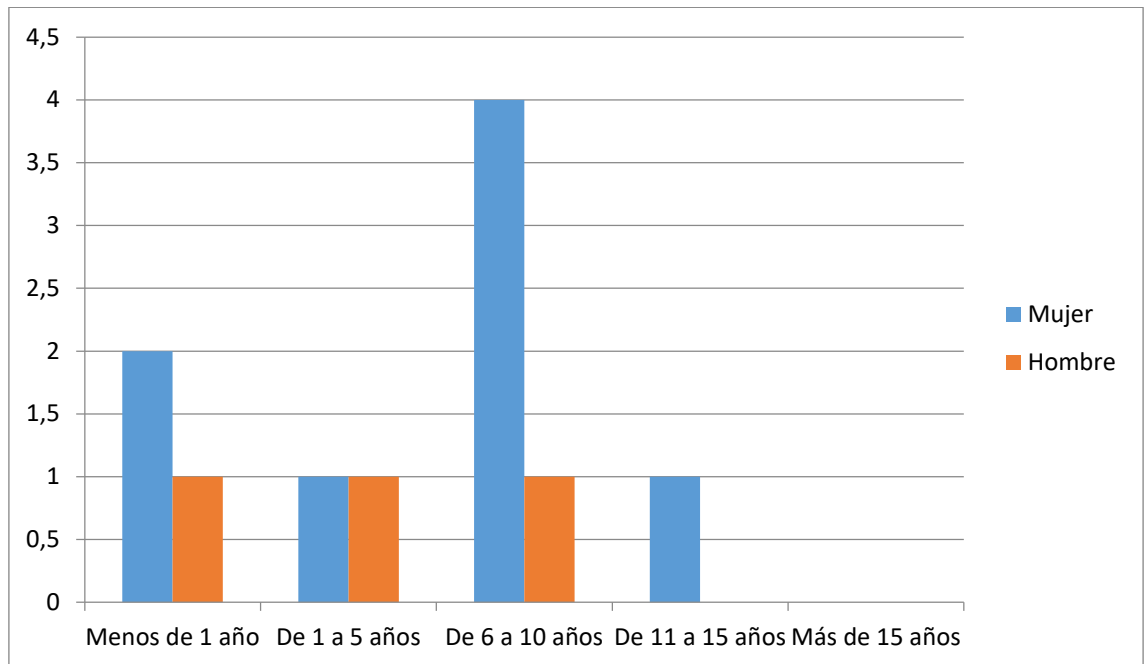


6. Distribución de la plantilla por categoría profesional y sexo.

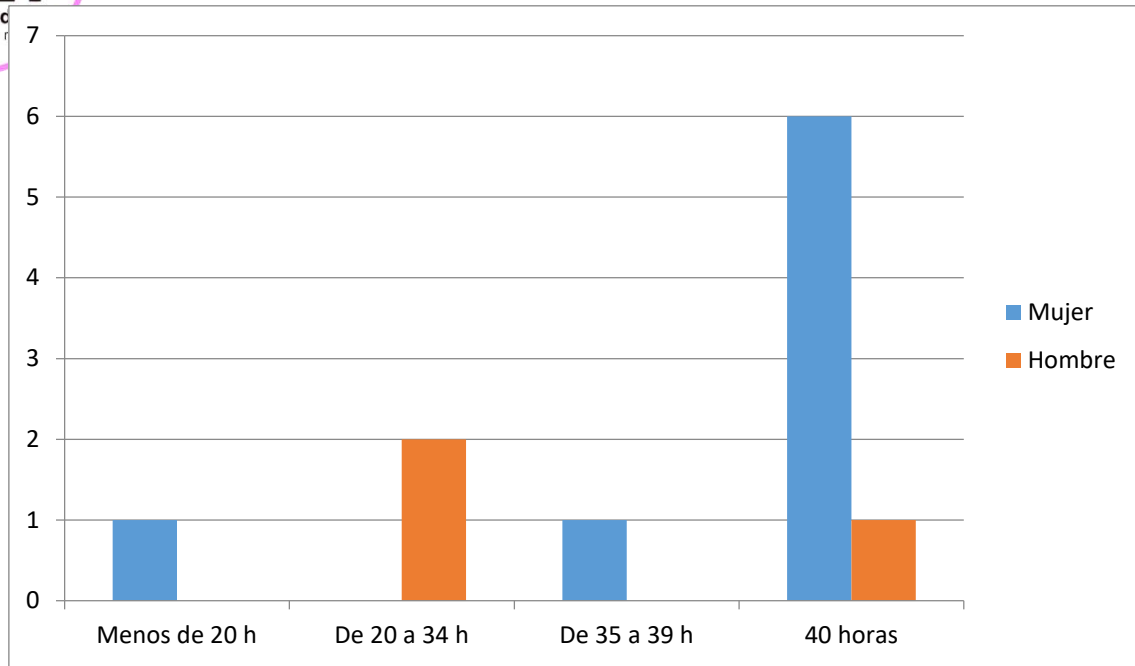




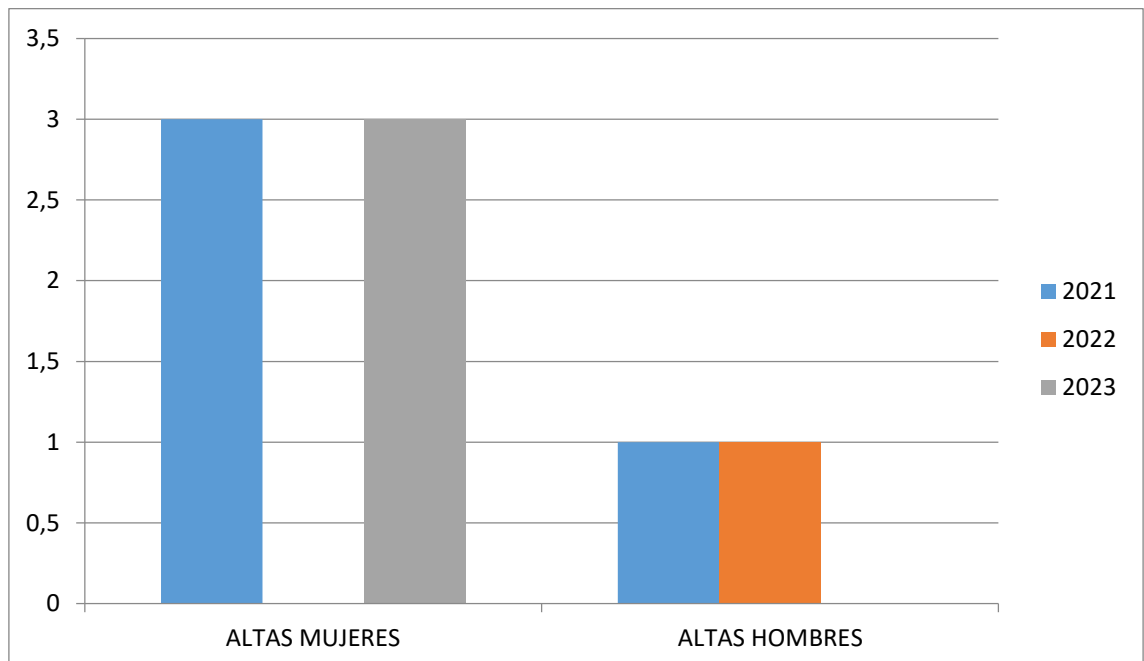
7. Distribución de la plantilla por antigüedad y sexo.



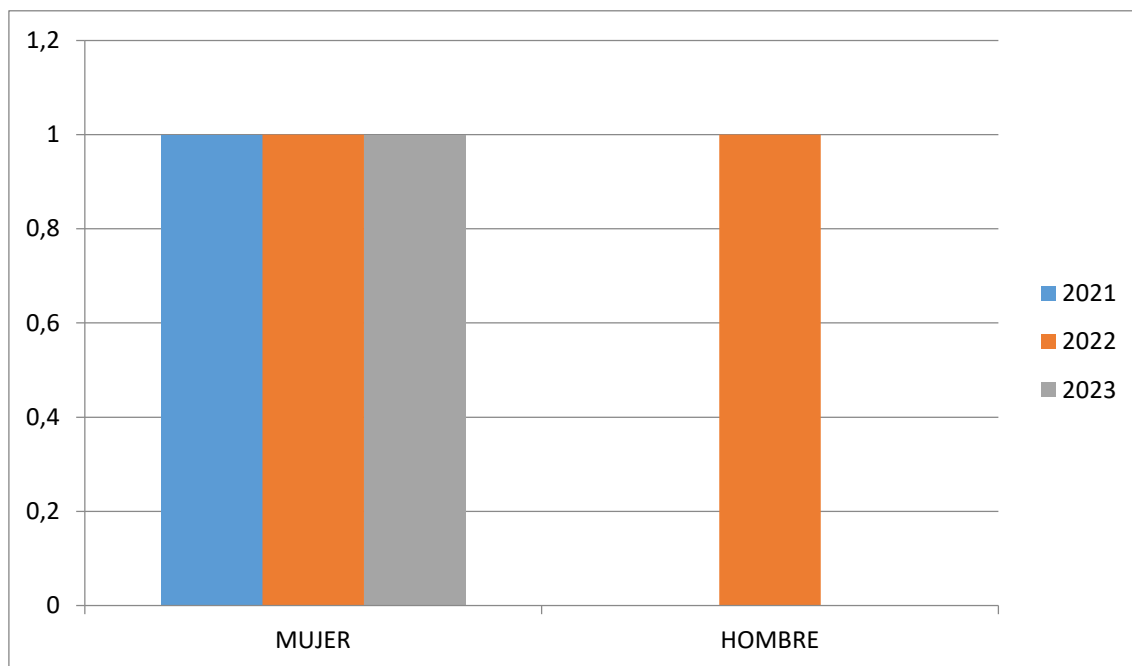
8. Distribución de la plantilla por tipos de jornadas semanales de trabajo.



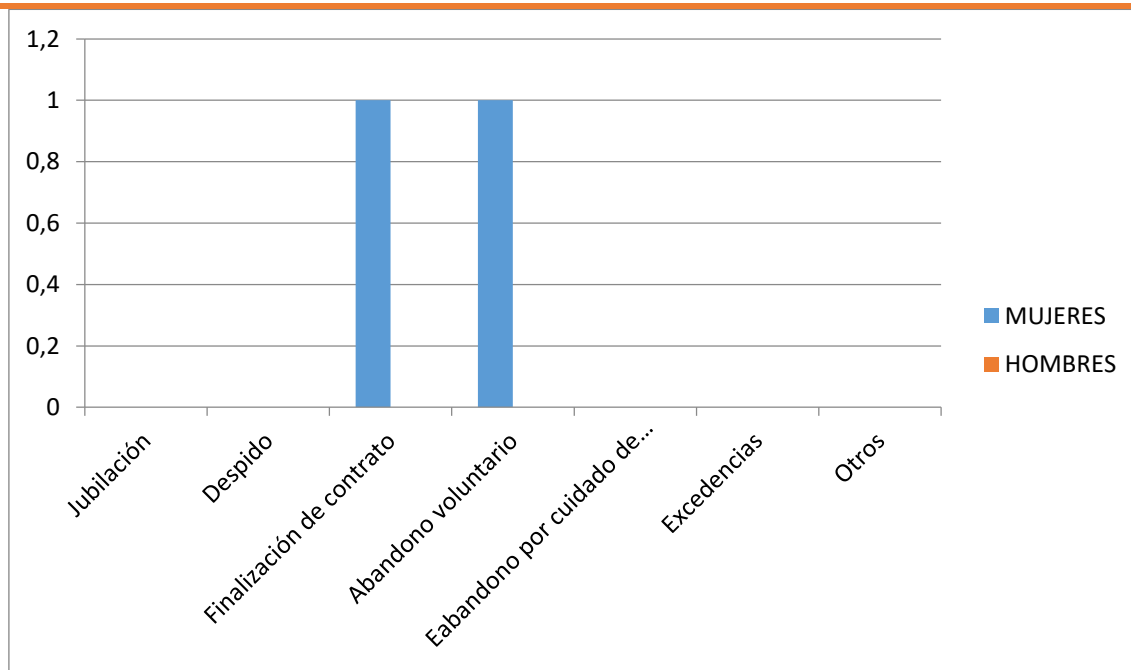
9. Distribución de la plantilla por altas en los últimos 3 años.

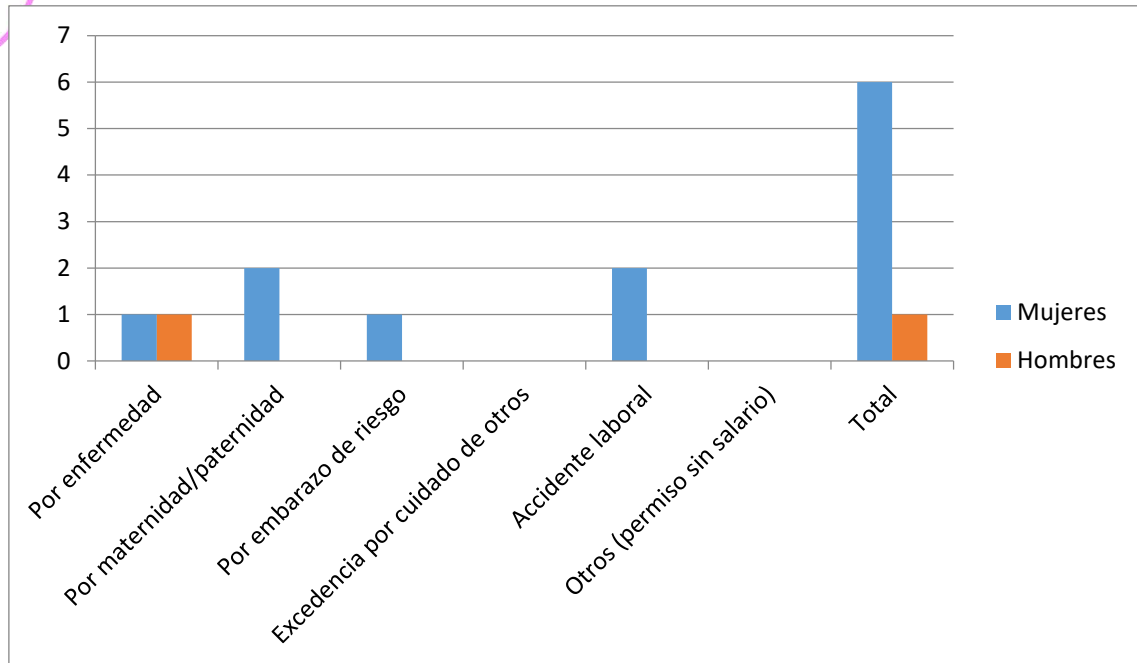


10. Distribución de la plantilla por bajas en los últimos 3 años, y por tipología de bajas en el último año (2023).

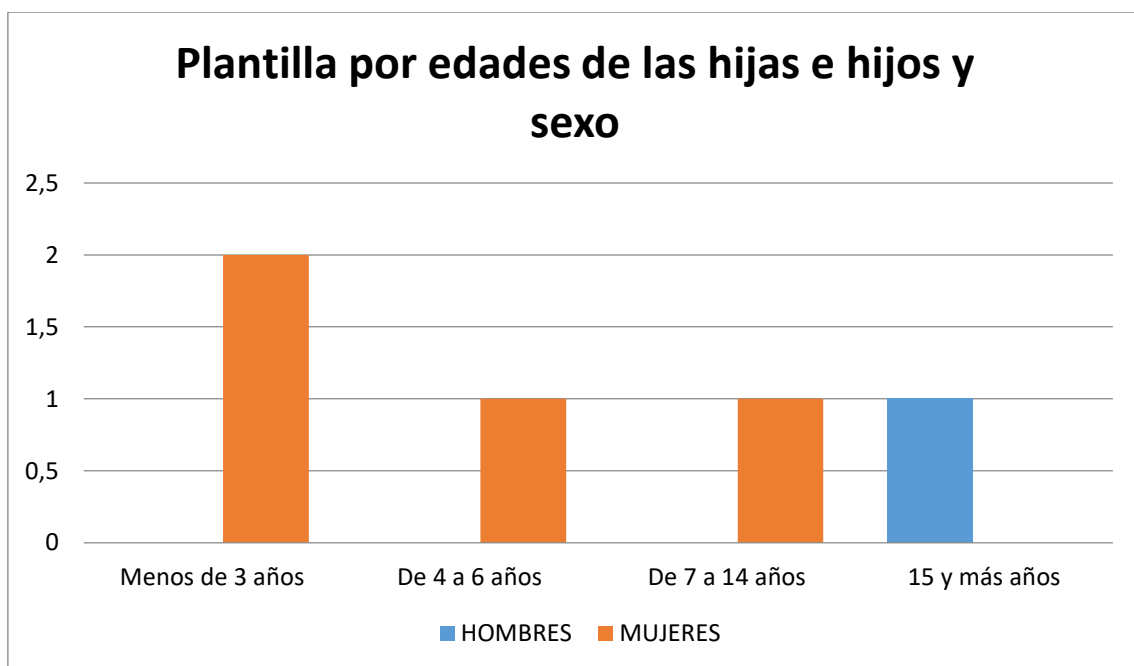
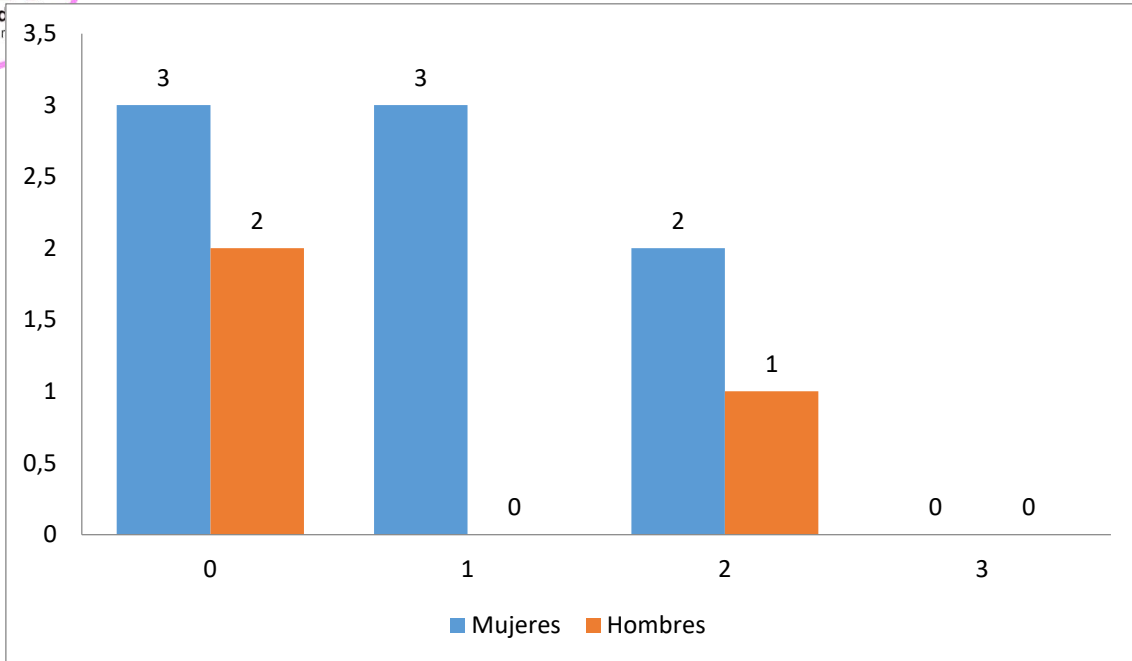


11. Distribución de la plantilla por número de días de baja o permisos y por tipología de la baja o permisos.



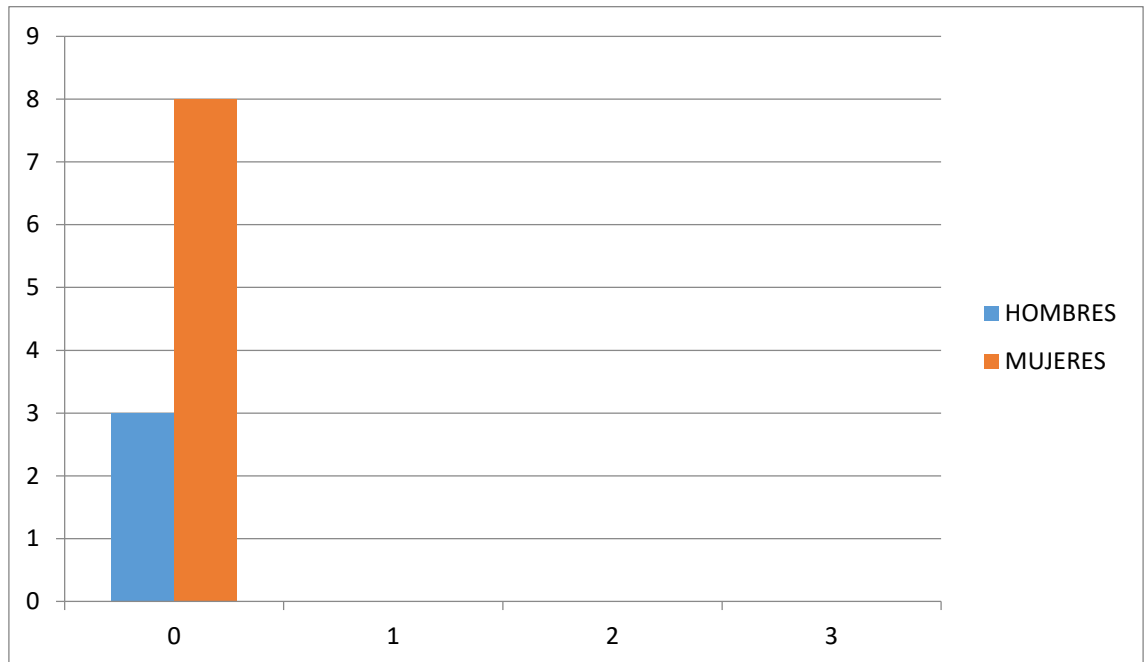


12. Distribución de la plantilla por número de hijos y/o hijas a cargo, y por edades de los hijos y/o hijas.





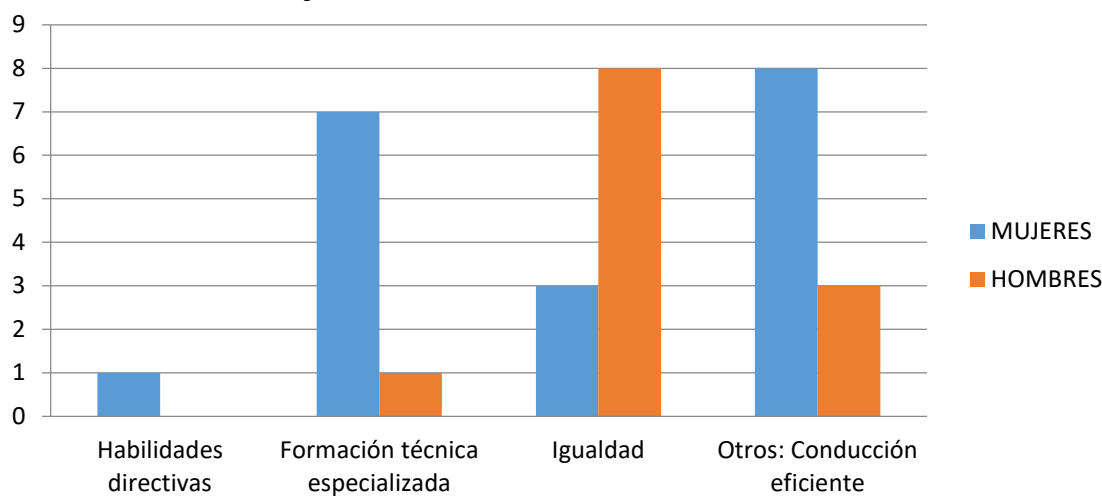
13. Distribución de la plantilla por número de otras personas (distintos a hijos hijas) a cargo.



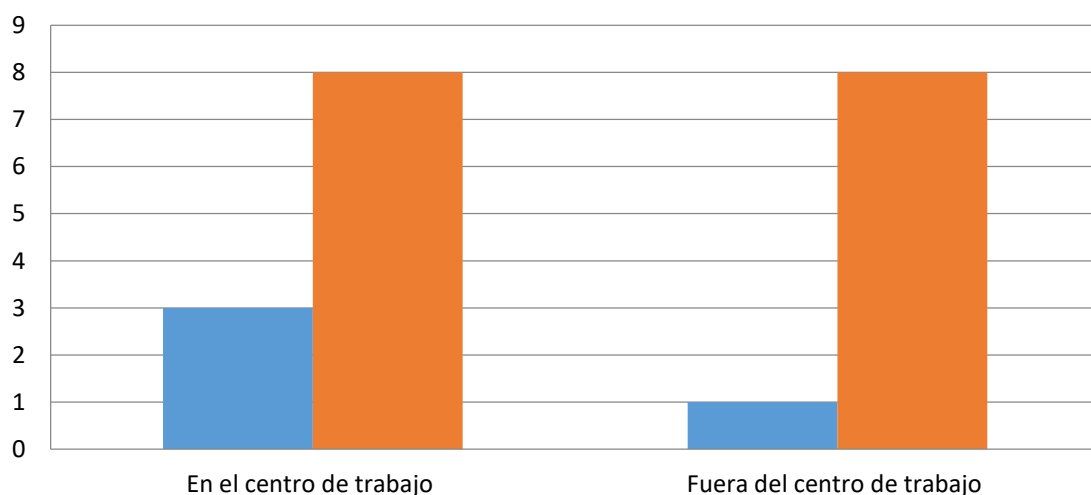
14. Distribución de la plantilla por formación recibida en el último año (2023).

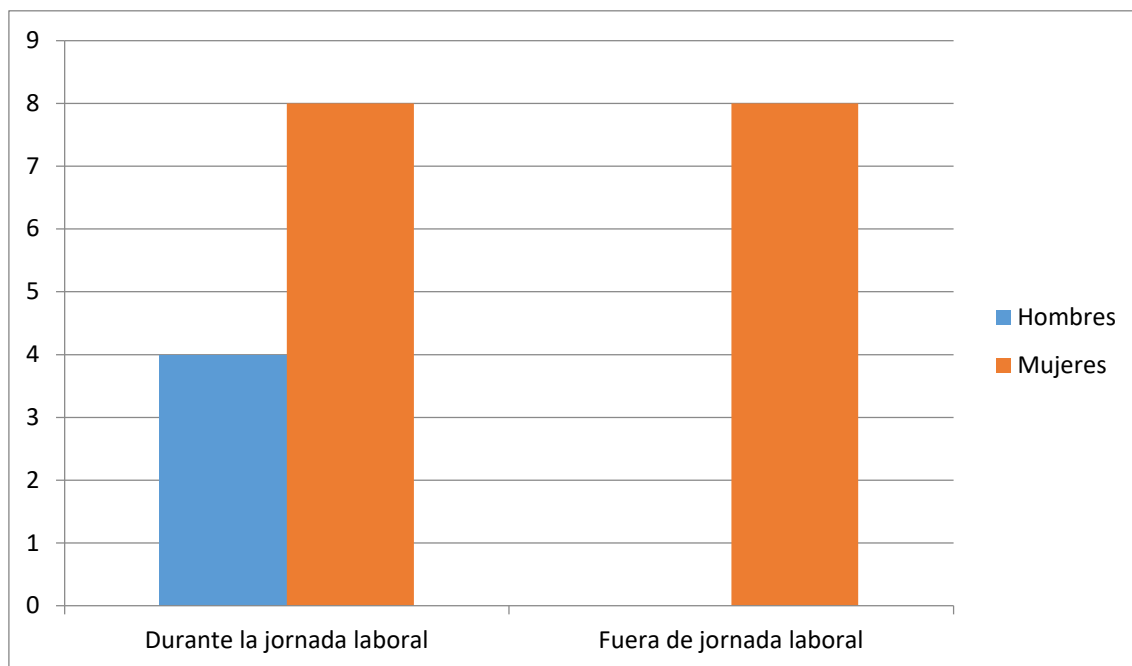
A lo largo de 2023 el 100 % de la plantilla ha recibido formación dentro del Plan de Formación establecido.

Formación recibida en el último año (2023) por contenido de la misma

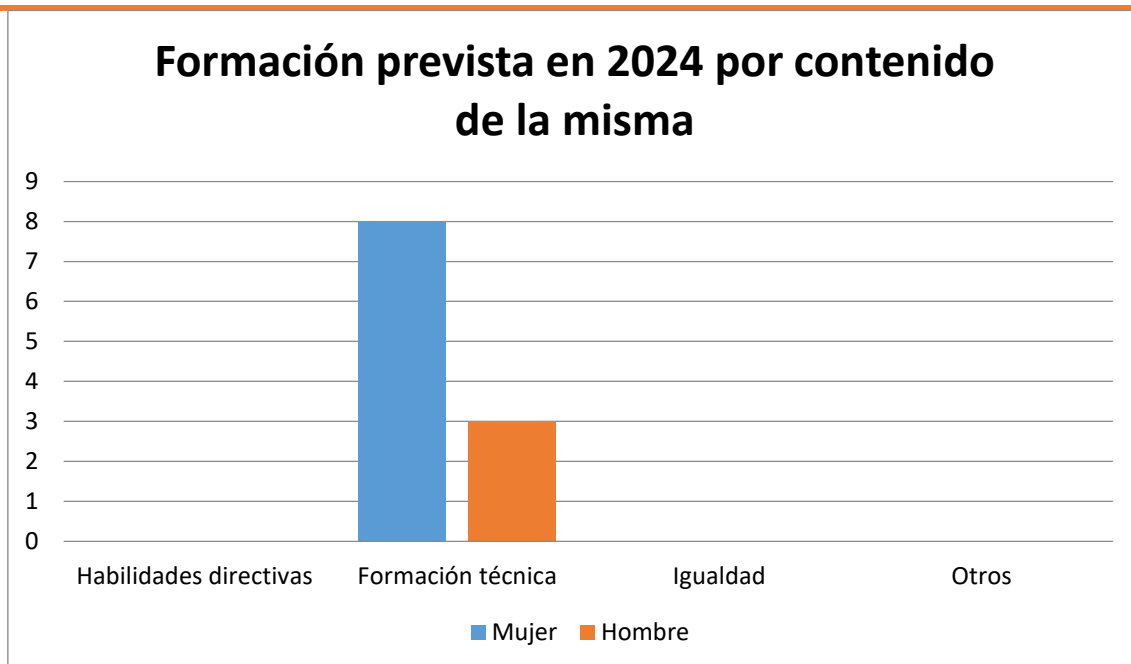


Formación recibida en el último año (2023) por el lugar de impartición





15. Distribución de la plantilla por formación prevista para el año 2024.

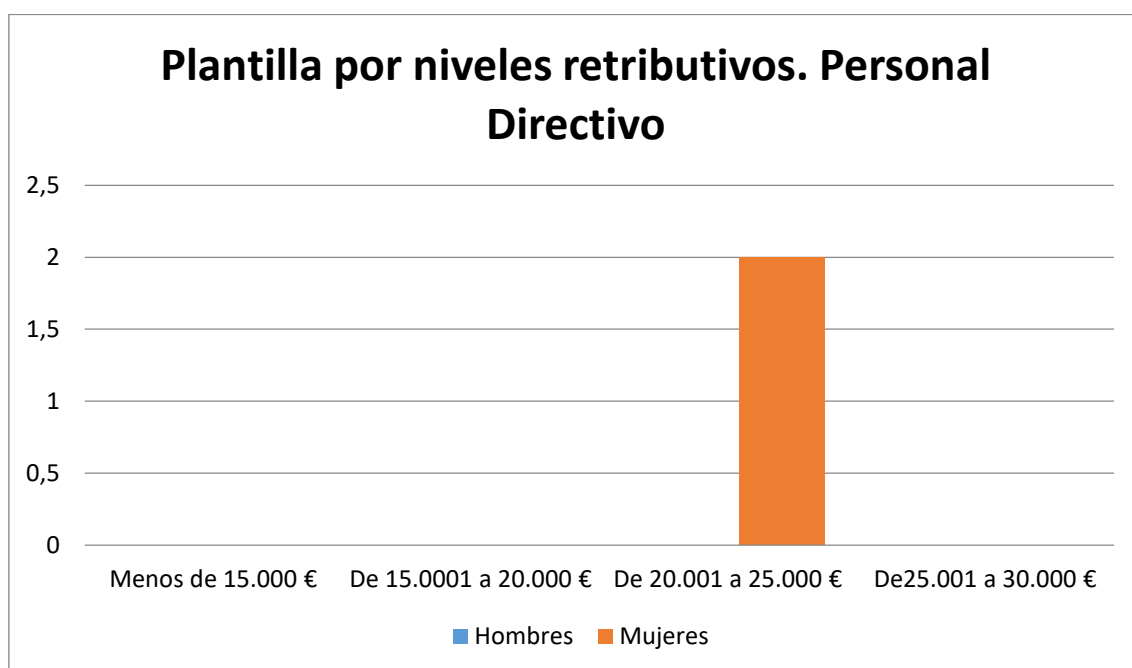




16. Distribución de la plantilla por número de promociones o ascenso en el último año (2023) y por categoría profesional.

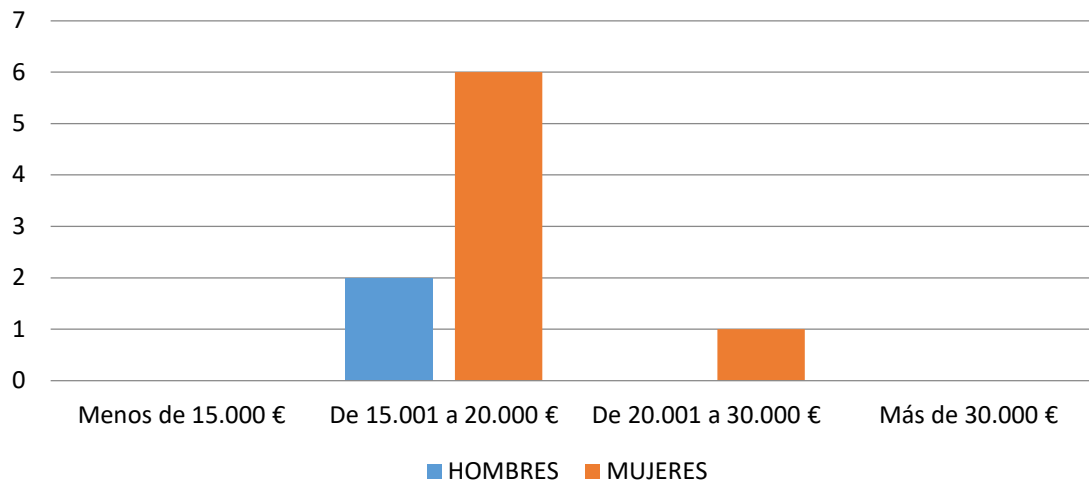
Durante 2023 hubo 1 ascenso laboral, de auxiliar de mantenimiento a Tco. Sociosanitario tras la aportación de la acreditación de la formación correspondiente.

17. Distribución de la plantilla por nivel salarial y por categoría profesional.

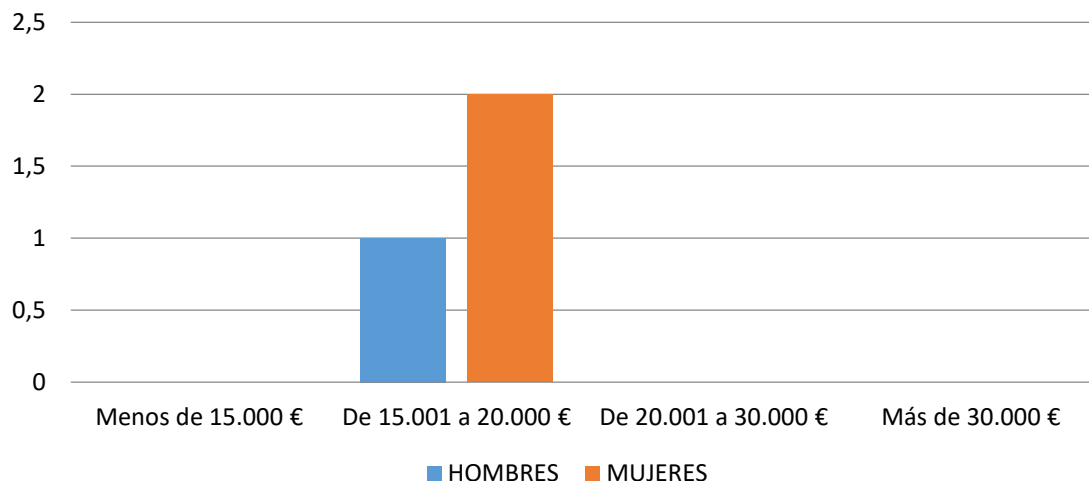




Plantilla por niveles retributivos. Personal Cualificado



Plantilla por niveles retributivos. Personal auxiliar





Media Salarial por Sexos

Empresa: Emp 500188 ASOC DE FAMILIARES DE ENFERMOS ALZHEIMER

Desde el 1 del 2023 al 12 del 2023

Categoría	Hombres	Mujeres	Bruto total							
			Media				Mediana			
			Hombres	Mujeres	Diferencia	Brecha	Hombres	Mujeres	Diferencia	Brecha
AUX. MANTENIMIENTO	1	2	15.945,95€	15.537,30€	408,65€	2,56%	15.945,95€	15.537,30€	408,65€	2,56%
COMMUNITY MANAGER		1		16.816,32€				16.816,32€		
FISIOTERAPEUTA	1		19.771,48€				19.771,48€			
PSICOLOGA		1		24.270,02€				24.270,02€		
TEC. SOCIOSANITARIO	1	5	16.656,19€	17.207,04€	-550,85€	-3,31%	16.656,19€	17.393,15€	-736,96€	-4,42%
TERAPEUTA OCUPACIONA		2		21.818,84€				21.818,84€		
TRABAJADORA SOCIAL		1		23.143,76€				23.143,76€		

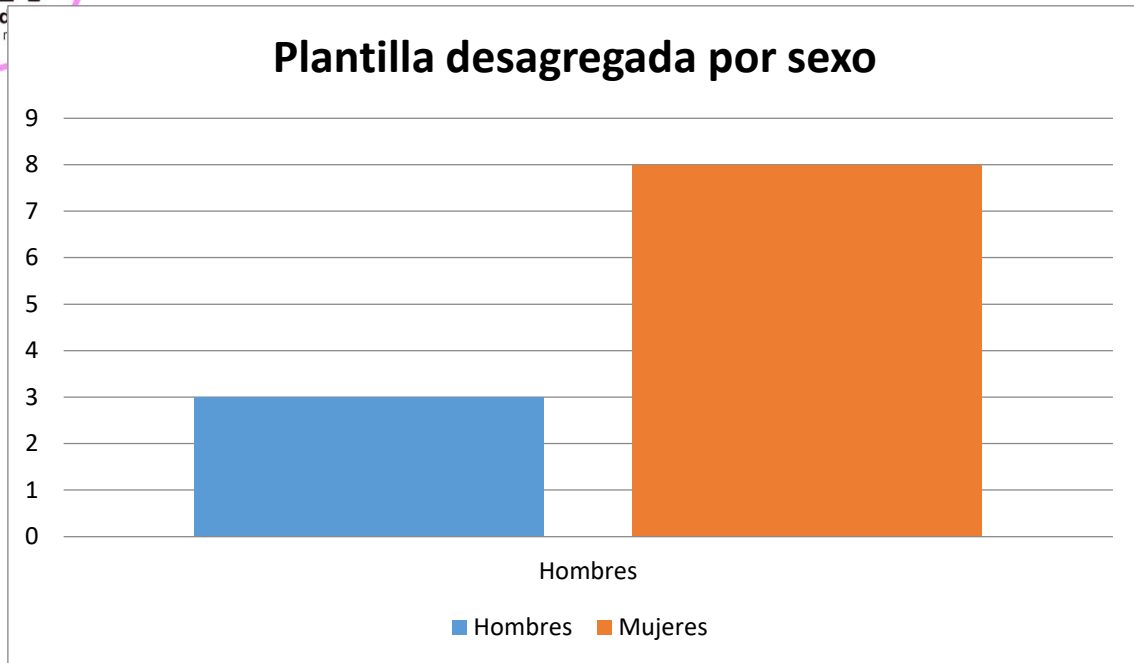
Además, se han medido, calculado y analizado los ítems de la **encuesta de necesidades de conciliación** pasada a las personas que trabajan en Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”, **segmentando la muestra por sexo**, incluyéndose su análisis en cada una de las áreas específicas a diagnosticar y a desarrollar el Plan de Igualdad.

Adicionalmente, se ha realizado un **autodiagnóstico cualitativo** acerca de las políticas y prácticas en las áreas de:

1. Área de acceso a la ocupación y contratación.
2. Área de conciliación y corresponsabilidad.
3. Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina.
4. Área de retribuciones y auditorías salariales.
5. Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
6. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

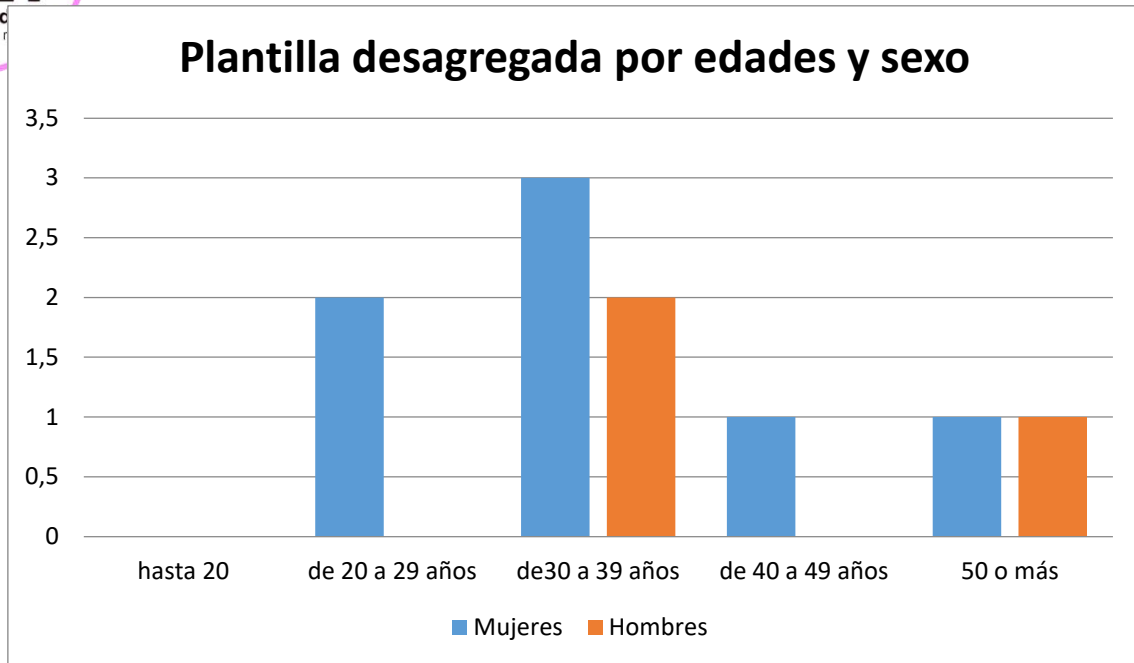
Análisis y características generales de la plantilla de la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”



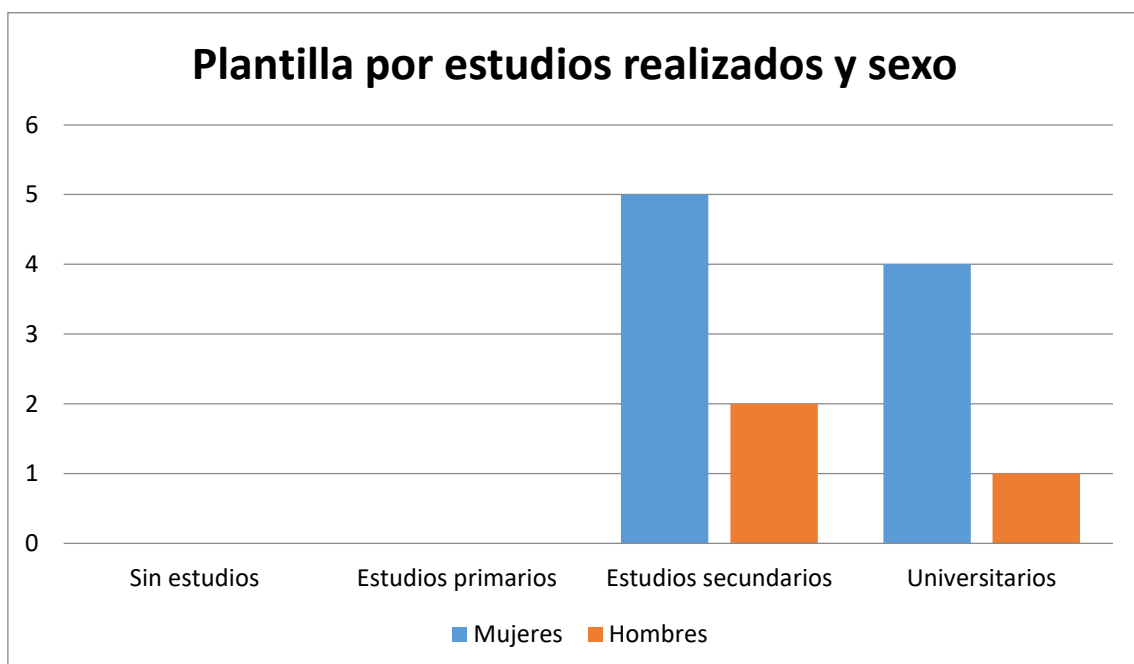


Nuestra plantilla de personal se compone a **31 de Diciembre de 2023** de 12 personas, 3 hombres y 9 mujeres¹. Desde la implantación de nuestro I Plan de Igualdad se ha posibilitado la contratación de más hombres, al introducir medidas específicas para evitar sesgos de género en las ofertas de empleo, así como en el proceso de selección; evitando en la medida de lo posible la feminización del sector que nos ocupa.

¹ Durante el año, ha habido un total de 14 personas trabajadoras.

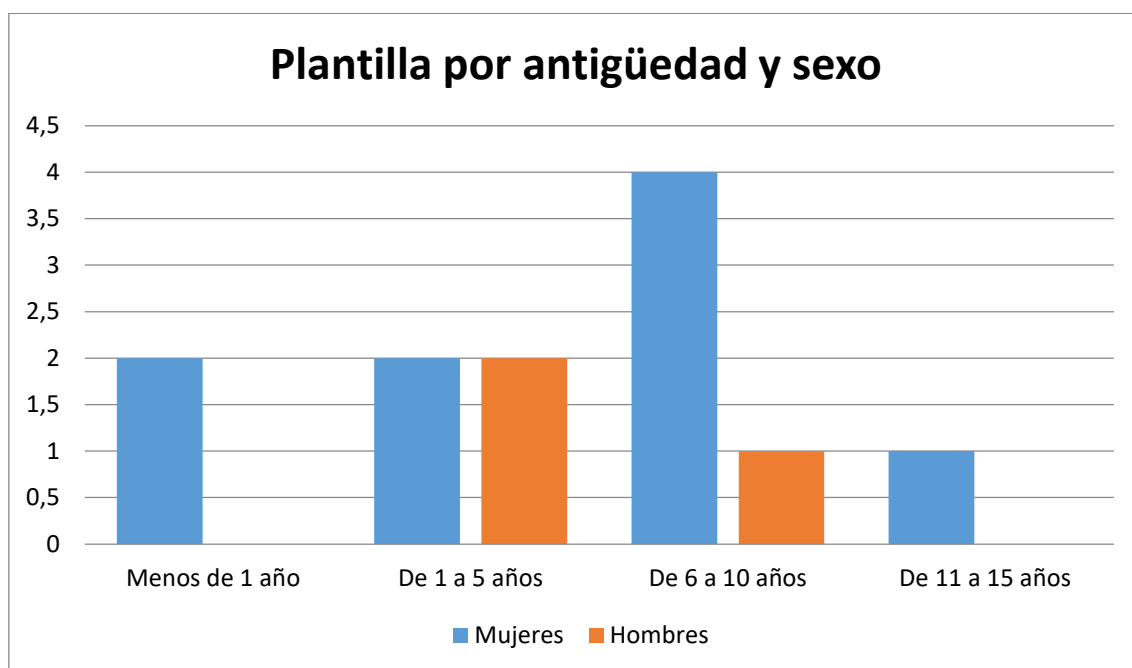


De las 12 personas que trabajan en la Asociación, y comparando los datos de los anteriores Planes, se ha aumentado la media de edad de la plantilla. En cuanto al total de las personas trabajadoras, hay una ligera tendencia hacia las edades comprendidas entre los 30 y los 39 años.



Todas las personas que pertenecen a nuestra plantilla, disponen de los estudios y formación complementaria necesaria para la correcta realización de las funciones y tareas que deben desempeñar en nuestra entidad.

Sin embargo, se observa un predominio de trabajadores y trabajadoras que tienen estudios secundarios frente a las trabajadoras y trabajadores que tienen estudios universitarios, debido al mayor número de personas trabajadoras correspondiente a perfiles más técnicos.



Teniendo en cuenta que nuestra entidad, comenzó a prestar servicios en el año 2006 (hace 18 años) únicamente con talleres puntuales, su ampliación de plantilla se ha ido realizando paulatinamente, a medida que han ido creciendo los servicios. Si tenemos en cuenta que la mayor ampliación se hizo a partir del año 2015 con la incorporación del servicio de transporte, encontramos que las personas trabajadoras mayoritariamente se encuentran principalmente en ese rango (de 6 a 10 años), y más del 70 % tiene una antigüedad mayor a 3 años.

Finalmente, y para acabar con este análisis general de los datos de la plantilla de la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”,



decir que, en Mayo de 2024 se realizaron elecciones sindicales, existiendo desde ese momento la figura de Representante Legal de los trabajadores y las trabajadoras (RLT).

Área de acceso a la ocupación y contratación.

El Proceso de Captación de Personas en Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”, compuesto por los procesos de Reclutamiento, Selección y Acogida, se desarrolla tal y como se estableció en la implantación de nuestro I y II Plan de Igualdad, que establecía las medidas necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades, revisando los contenidos de las ofertas de empleo, así como de las entrevistas a realizar, para evitar cualquier sesgo por razón de género.

Reclutamiento.

La captación de personas se produce por la necesidad de contratación de personal, ante el aumento de la necesidad del servicio, debido, bien a la ampliación de horarios, aumento de personas usuarias o suplir vacantes producidas debido a bajas de la plantilla (baja médica, maternidad/paternidad, excedencias...)

Las fuentes de reclutamiento que normalmente se utilizan son el archivo de curriculums que, a lo largo del año van enviando a la asociación, los cuales se fechan y archivan bajo criterios de basados en el mérito y la capacidad de la persona candidata. Una vez aparece la vacante profesional se determina la forma más adecuada de hacer pública la oferta. En el caso de que sea una vacante que se pueda cubrir con profesionales que ya han trabajado en la Asociación, se contactará directamente con ellos. Si no es así, se recurrirá a los curriculums ya seleccionados que tenemos en la Asociación, y si consideramos que los candidatos no cumplen con nuestra oferta se hace pública en el Servef y a través de nuestras redes sociales. En puestos de difícil cobertura acudimos a servicios como las bolsas de trabajo de las Universidades y/o colegios profesionales.

El área de coordinación de la Asociación, es la responsable de definir el perfil de la oferta. En este perfil se especifican las responsabilidades, funciones, competencias y la formación requerida, y en ningún caso se hace una distinción por razón de sexo, género o por características personales.

Selección.

La Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” tiene establecidos procedimientos y herramientas específicas de selección

38

Asociación de familiares de enfermos de Alzheimer y otras demencias “Acuérdate de mí”

C/ Acequia nº 8 CP: 03380 Bigastro

CIF: G53731436

Tlf: 609168294

ISO 9001:2015
BUREAU VERITAS
Certification

Nº ES098133-1





de personal mediante Entrevista Personal con preguntas relacionadas con el puesto de trabajo y donde se le da la información de las condiciones laborales con el personal adscrito al área de coordinación quienes puntuarán independientemente a los candidatos, seleccionando a quienes obtengan la puntuación más alta.

Una vez finalizada la selección, se informa a la Junta Directiva de los candidatos que más se adecuan y ellos toman la decisión.

Existe un formato de guion de entrevista, donde, en ningún caso se incluyen preguntas que traten temas personales de las personas candidatas, haciendo únicamente preguntas en relación a su actividad laboral previa y su relación con el puesto de trabajo actual.

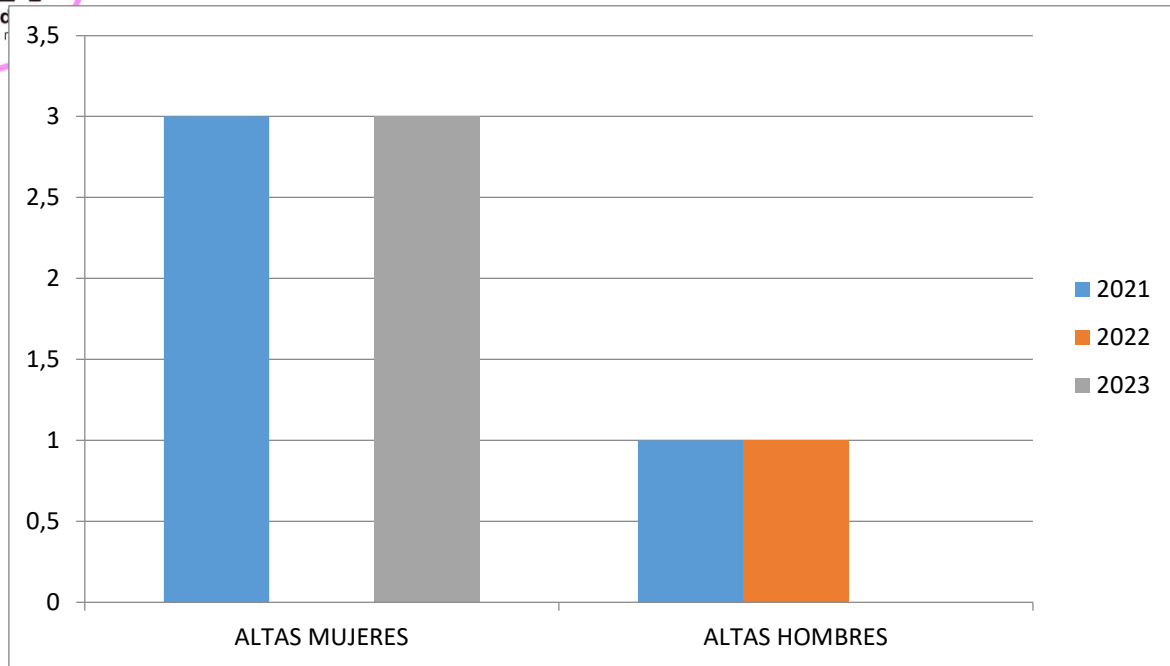
Acogida.

Existe un Manual de Acogida que recoge la información necesaria para que las personas incorporadas se ubiquen durante los primeros días, se explica tanto el funcionamiento del servicio como las tareas y actividades a realizar por cada uno de los perfiles profesionales. La psicóloga de la entidad se lo entrega a la nueva persona trabajadora, y una vez que inicia su actividad laboral, si las dificultades surgidas no se han resuelto, se tratarán en las reuniones semanales del equipo técnico.

Al tratarse, en la mayoría de casos, de programas que van siendo cambiantes, se proporciona a la persona de las herramientas y contactos para que pueda desarrollar su trabajo.

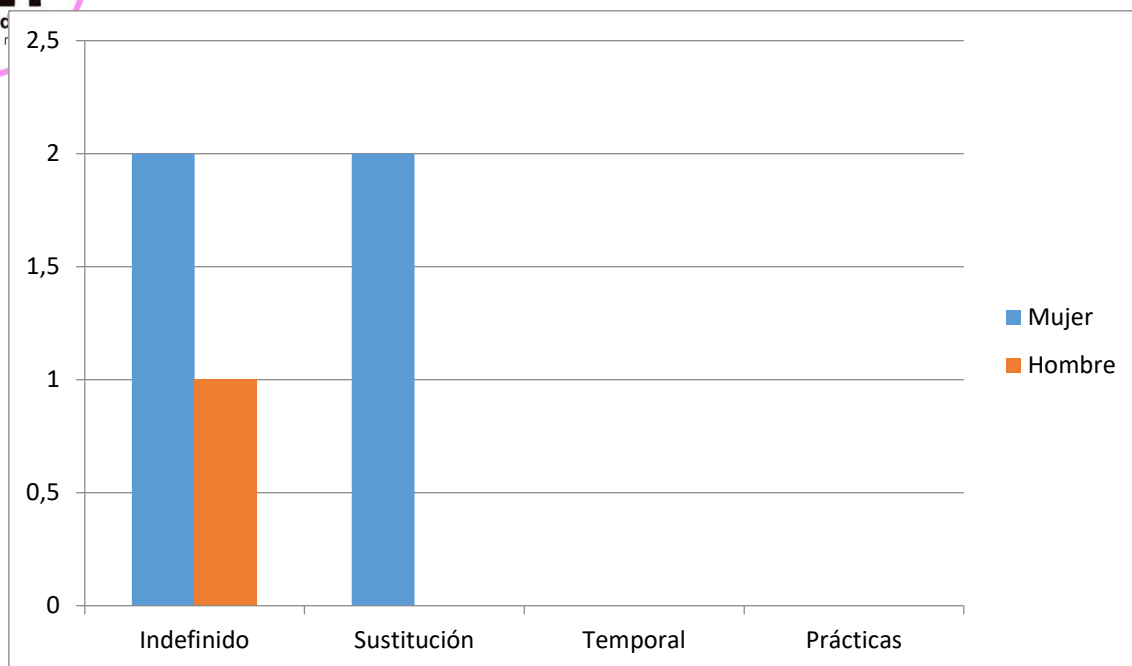
Con respecto a la igualdad de oportunidades en el Acceso al Empleo, la percepción de las personas que componen Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”, recogidas a través de los cuestionarios de percepción es que todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceso a puestos de trabajo vacantes, el 100 % de hombres y mujeres que trabajan en la asociación lo perciben así. Siguiendo con el análisis de los datos cuantitativos de acceso al empleo podemos destacar los siguientes datos:

En cuanto a las **altas de trabajadoras y trabajadores llevadas a cabo en los últimos 3 años** en la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro, podemos ver los datos en la siguiente tabla:



La gráfica nos muestra que, a lo largo de la implantación de nuestros planes de igualdad, se ha tratado de hacer una contratación paritaria, con la salvedad de que al recibir siempre más curriculums de mujeres que de hombres, al final el sesgo de género es inevitable.

La **distribución de la plantilla de la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” según los tipos de contrato y las incorporaciones en el último año (2023) por tipo de contrato y sexo, es:**



Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina.

En nuestros anteriores Planes de Igualdad se establecieron medidas para establecer sistemas de promoción que garanticen la no discriminación mediante la utilización de criterios objetivos, realizando una descripción y valoración de los puestos de trabajo y de categorías profesionales. Asimismo, se han dado las mismas posibilidades de promoción al personal contratado a tiempo parcial que aquel que cuenta con un contrato indefinido y a jornada completa.

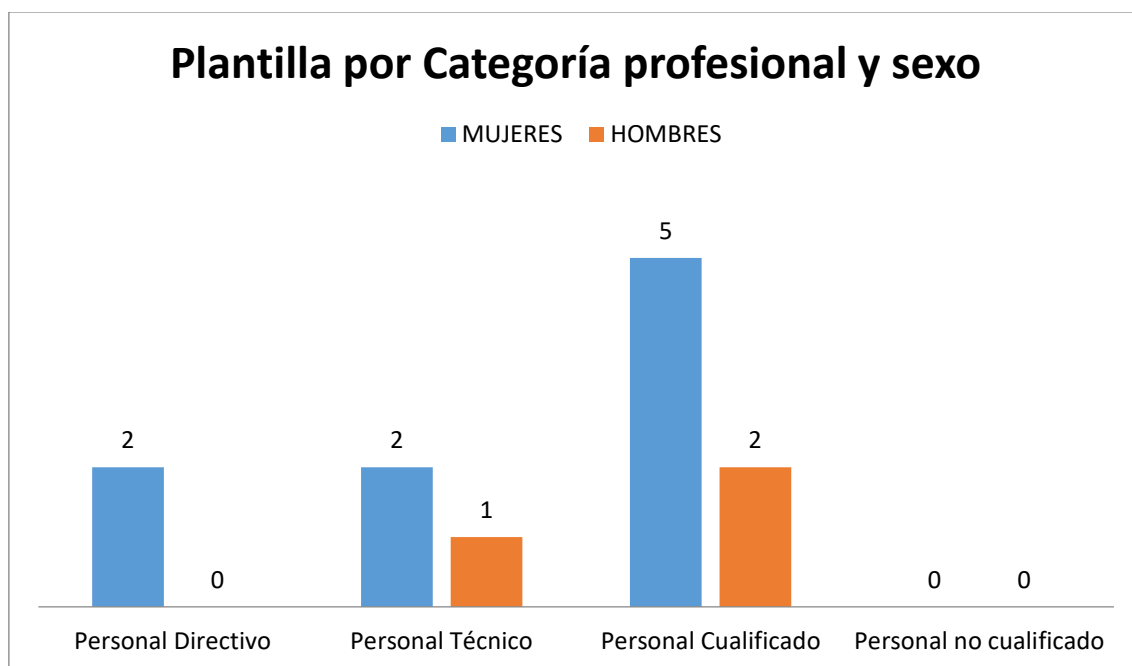
Nuestro sector es un sector feminizado, por el cual no existe techo de cristal, ni segregación horizontal ni vertical.

Clasificación Profesional.

En lo referente a la Clasificación Profesional de las personas que trabajan en Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”, se ajusta a la clasificación establecida en el Convenio Colectivo de aplicación denominado **Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la Tercera Edad**. En ningún caso hay sesgo de género en su definición, siendo por lo tanto neutras e independientes del género.

NO existe segmentación horizontal en cuanto a la existencia de categorías profesionales feminizadas o masculinizadas.

La distribución de la plantilla por Categorías Profesionales y Sexo (a 31 de Diciembre de 2023) la podemos ver en la siguiente tabla:



Respecto a la relación entre los estudios de las personas que trabajan en Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” y sus categorías profesionales existe una elevada relación ya que para ocupar los distintos puestos de trabajo se requiere una titulación determinada que, en ambos casos, mujeres y hombres, está equilibrada y todas las personas que ocupan los puestos de trabajo están cualificados.

Formación.

El proceso de formación de personal que se lleva a cabo en Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”, está desarrollado, a través del procedimiento de formación definido en nuestro sistema de calidad,



proporcionando una formación adecuada a los profesionales y voluntariado según las necesidades que derivan del entorno laboral para el desarrollo de las diferentes actividades y programas. Por ello se programan y ofrecen formaciones de diversa índole a las personas trabajadoras en función del desempeño que realizan en la entidad, así como aquella en la que las personas trabajadoras muestran especial interés particular. Se intenta que todas las formaciones sean online y permitir tiempos y espacios durante la jornada laboral para la realización de la formación. Todo ello deriva en la planificación anual de formación, de la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”.

En definitiva, se ofrece la posibilidad de formación a los trabajadores y las trabajadoras, atendiendo a la necesidad de la misma, sin hacer distinción entre género y puesto de trabajo y se tiene en cuenta la necesidad de conciliar vida familiar, profesional y personal.

En cuanto a la formación específica en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, se trata de realizar cursos tanto de formación externa como interna.

A continuación, vemos la formación realizada por las personas que componen la plantilla de Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”, en el último año (2023).

PLANTILLA POR FORMACIÓN RECIBIDA ÚLTIMO AÑO

	2023		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
	3	9	12
Por contenido de la formación	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Habilidades directivas	0	0	0
Formación técnica especializada	3	9	12
Formación en Igualdad de Oportunidades	3	9	12
Otros...(especificar):	0	0	0
Resolución de conflictos.	3	9	12
Por metodología formativa	HOMBRES	MUJERES	TOTAL



Formación on-line	3	9	12
Presencial	3	9	12

TABLA DE FORMACIÓN REALIZADA EN 2023

Prioridad	Acción	Personas destinatarias		Modalidad formativa
Por el lugar de formación		HOMBRES	MUJERES	TOTAL
	En el centro de trabajo	3	9	12
	Fuera del centro de trabajo	3	9	12
Por el horario de formación		HOMBRES	MUJERES	TOTAL
	Durante la jornada laboral	3	9	12
	Fuera de jornada laboral	3	9	12

A lo largo de 2023, se han realizado distintas formaciones que suponen una mejora en los procesos de atención y de administración.

Todos los cursos se han realizado online, facilitando tiempo laboral para su desarrollo.

Además, en aras del mantenimiento del Sistema de Calidad, se ha realizado formación específica interna para el sostenimiento de los procesos y mejora continua.

Síntomas psicológicos y conductuales de la demencia.	Terapeuta ocupacional y psicóloga	On line
- Inteligencia emocional: Identificar, tomar conciencia y regular emociones en la persona cuidadora y en la persona con demencia - Evaluación neuropsicológica e intervención cognitiva en las demencias.	Psicóloga	On line
Elaboración de planes de cumplimiento normativo	Trabajadora Social	On line
El rol de la musicoterapia en el CRE Alzheimer	3 auxiliares (mujeres)	On line
Fisioterapia para la mejora del equilibrio, la movilidad y la prevención de caídas en personas con demencia	Terapeuta ocupacional	Online
Roboterapia en personas con demencia	Fisioterapeuta	Online
Conducción eficiente y mantenimiento de vehículos	Todo el equipo	Presencial
Atención centrada en la persona	Trabajadora Social y Terapeuta Ocupacional	Online
Igualdad de oportunidades	Toda la plantilla	Presencial

En cuanto a la formación planificada para el año 2024 podemos ver los datos a continuación.

PLANTILLA POR FORMACIÓN PREVISTA

2024			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Personas que van a recibir formación	3	9	12
Por contenido de la formación	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Habilidades directivas			
Formación técnica especializada	3	9	12
Formación en Igualdad de Oportunidades	3	9	12
Otros...(especificar): Resolución de conflictos	3	9	12
Por metodología formativa	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Formación on-line	3	9	12
Presencial	3	9	12
Por el lugar de formación	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
En el centro de trabajo	3	9	12
Fuera del centro de trabajo	3	9	12
Por el horario de formación	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Durante la jornada laboral	3	9	12
Fuera de jornada laboral	3	9	12

A lo largo de 2024, está previsto hacer especial en Igualdad de Oportunidades, a cargo de la responsable de Igualdad, para que las personas trabajadoras conozcan y apliquen el protocolo de acoso laboral. Además, se procurará que las nuevas incorporaciones realizarán el curso de Sensibilización, a través de la Escuela Virtual de Igualdad.

La **percepción de las personas que componen** Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” **respecto a la igualdad de oportunidades en la Formación**, recogidas a través de los cuestionarios de percepción pasados y analizados, es la siguiente:



Toda la plantilla ha sido unánime en esta pregunta, respondiendo que sí acceden todas las personas por igual a la formación que se ofrece.

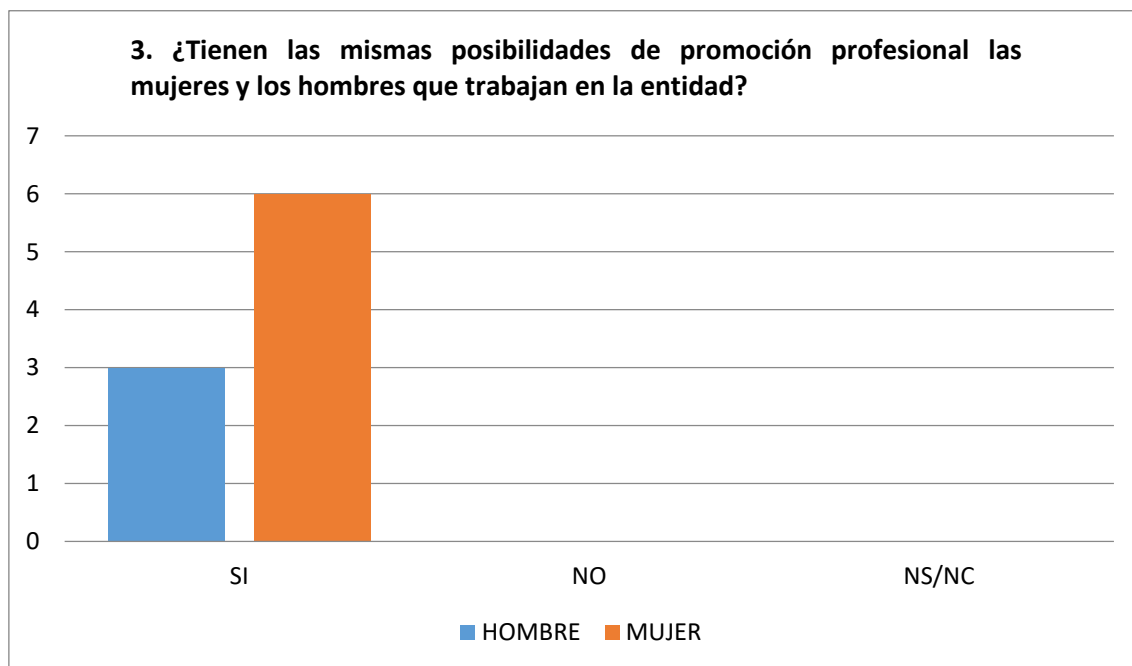


Promoción.

Por las características de la asociación, y como se ha explicado a lo largo de todo el estudio, es muy difícil que existan vacantes para promociones, ya que no existe la figura de dirección. Sí existe la coordinación general, así como la coordinación de auxiliares, puestos que se ofertan en base a criterios formativos, experiencia y antigüedad.

Cuando existe vacante de alguna coordinación, la Junta Directiva estudia las opciones entre toda la plantilla, para proponer a la persona idónea.

Así, la **percepción de las personas que componen** Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” **respecto a la igualdad de oportunidades en la Promoción**, recogidas a través de los cuestionarios de percepción pasados y analizados ha sido la siguiente, contestando que sí existen las mismas posibilidades de promoción entre toda la plantilla.





Área de retribuciones y auditorías salariales.

La retribución viene determinada en su totalidad por el Convenio Colectivo aplicable denominado **Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la Tercera Edad**, donde se identifican de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos aplicables a la totalidad del personal en función de su categoría profesional, incluyendo tanto el concepto de Salario Base como los distintos complementos salariales allí definidos. La Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” tiene una política de transparencia respecto a la retribución de su personal, ya que los trabajadores y las trabajadoras también tienen acceso a la información que puedan requerir.

En cuanto los pluses y beneficios sociales o económicos de los que disfruta la plantilla de la entidad, cabe decir que estos se retribuyen a toda ésta con independencia de su jornada laboral, sexo o categoría profesional.

Tampoco existen diferencias salariales debido a la realización de jornadas completas o parciales

En cuanto a la distribución de la plantilla por niveles salariales y categorías profesionales podemos ver los resultados en las siguientes tablas. Para mostrar los datos de retribución ofrecen los datos del registro retributivo realizado en 2023.

Media Salarial por Sexos

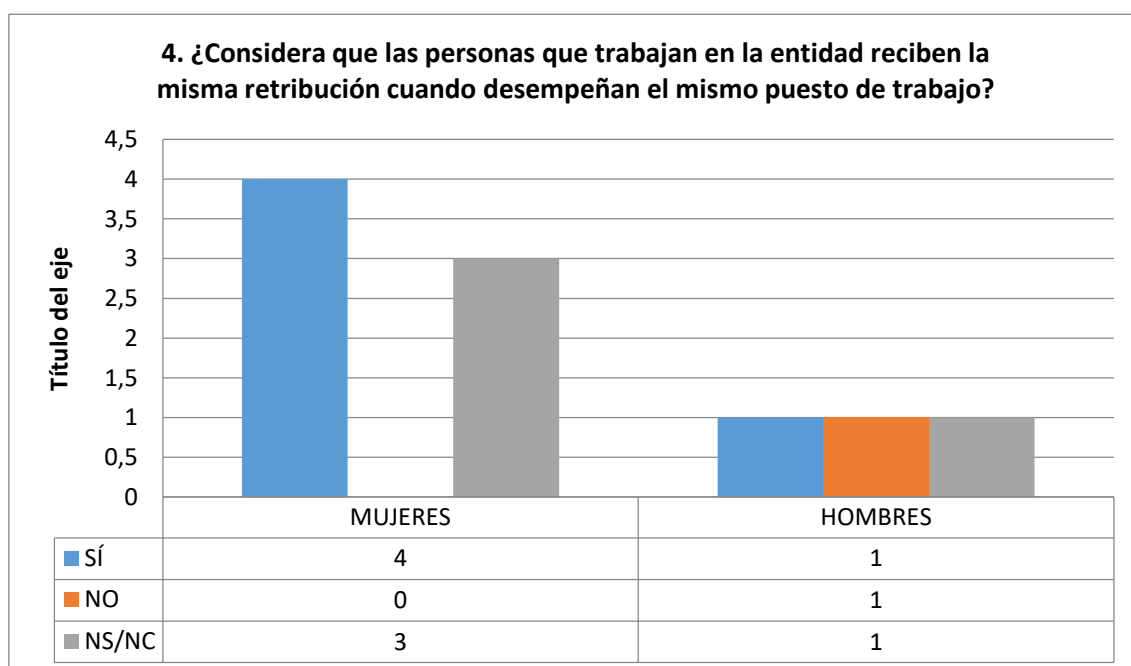
Empresa: Emp 500188 ASOC DE FAMILIARES DE
ENFERMOS ALZHEIMER

Desde el 1 del 2023 al 12 del 2023

Categoría	Hombr es	Mujer es	Bruto total							
			Media				Mediana			
			Hombre s	Mujeres	Diferen cia	Brec ha	Hombre s	Mujeres	Diferen cia	Brec ha
AUX. MANTENIMIENTO COMMUNITY MANAGER	1	2	15.945, 95€	15.537, 30€	408,65 €	2,56 %	15.945, 95€	15.537, 30€	408,65 €	2,56 %
FISIOTERAPEUTA	1	1	19.771, 48€	16.816, 32€			19.771, 48€	16.816, 32€		
PSICOLOGA		1		24.270, 02€				24.270, 02€		
TEC. SOCIOSANITARIO TERAPEUTA OCUPACIONA	1	5	16.656, 19€	17.207, 04€	550,85 €	3,31 %	16.656, 19€	17.393, 15€	736,96 €	4,42 %
		2		21.818, 84€				21.818, 84€		

1	23.143,76€	23.143,76€
---	------------	------------

La percepción de las personas que componen la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” respecto a la igualdad de oportunidades en la Retribución, recogidas a través de los cuestionarios el 50% consideran que las mujeres y hombres tienen la misma retribución cuando desempeñan el mismo puesto de trabajo, y el 40 % no sabe o no contesta.



Área de conciliación y corresponsabilidad.

En lo que se refiere a las medidas de conciliación adoptadas por la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”, decir que se aplican aquellas que se desprenden de la normativa laboral y del Convenio Colectivo al que está adherida esta institución.

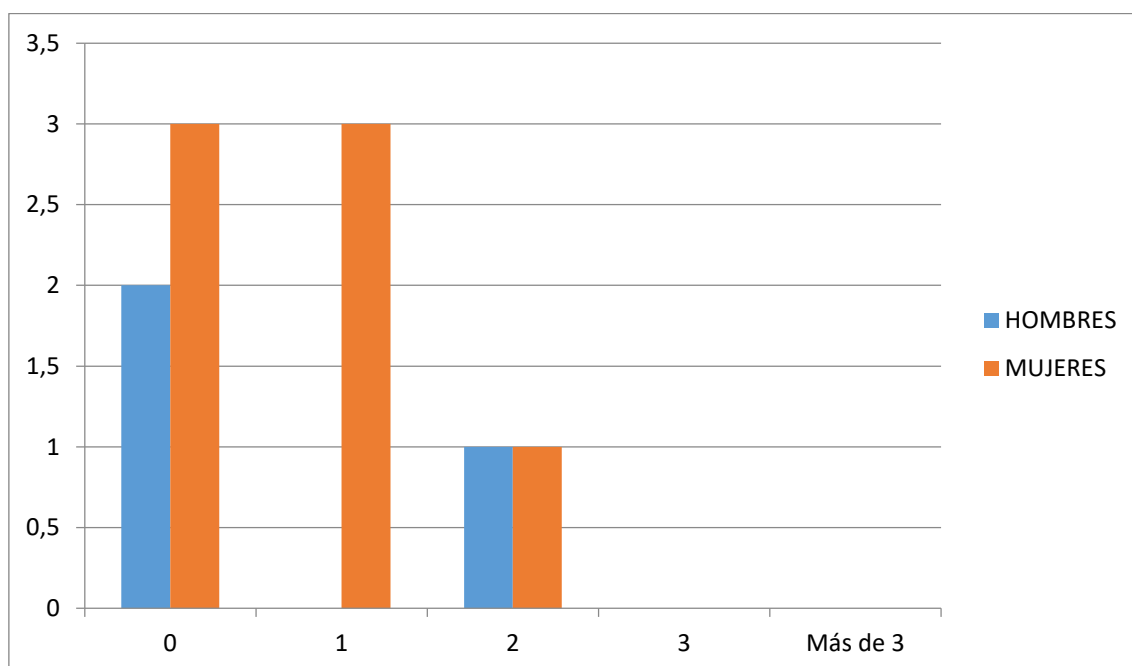


Además también existen unas medidas implantadas y consolidadas de los anteriores planes de igualdad que tratan de mejorar la conciliación de las personas que trabajan en la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” como:

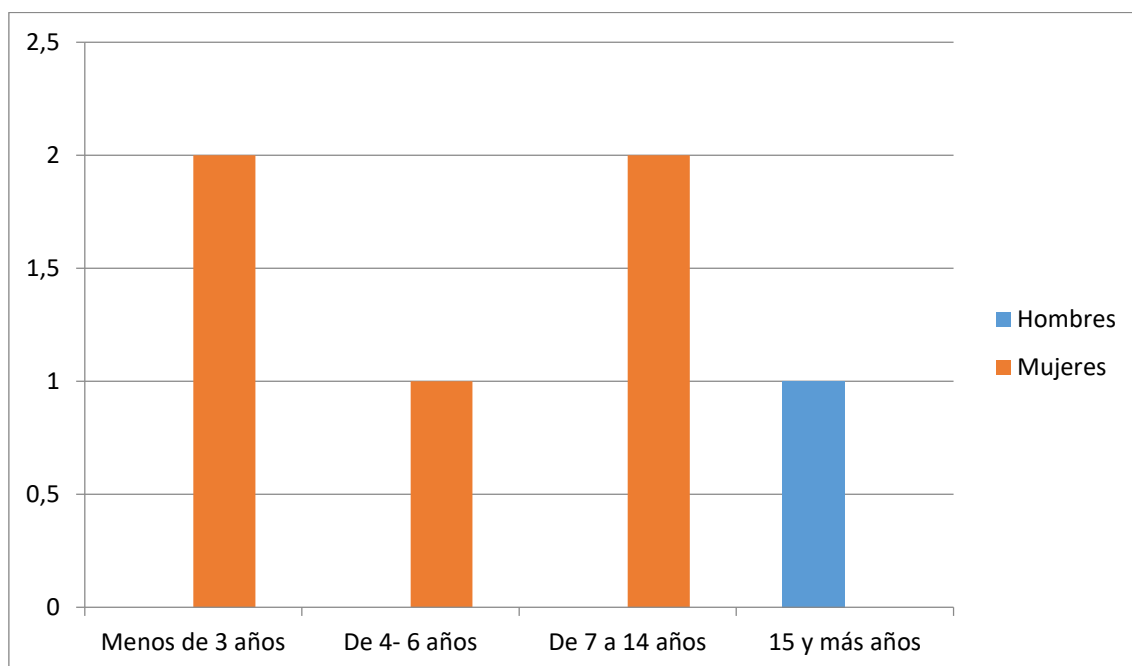
- Establecimiento de los límites y acuerdos de disponibilidad mediante reunión de toda la plantilla y Junta Directiva.
- Contemplar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas a personas dependientes.
- Garantizar un permiso no retribuido de hasta un mes para los trámites necesarios, previa justificación, derivados de la adopción internacional.
- Establecer permisos para el padre para asistencia de consultas médicas y técnicas de preparación al parto.
- Favorecer la acumulación de horas de permiso de lactancia en días de libre disposición.

Así como de medidas que se han negociado con el total de la plantilla y junta directiva, mediante proceso consultivo.

La **distribución de la plantilla por el número de hijos y/o hijas a cargo, así como por las edades de las mismas**, es la siguiente:



En cuanto a las edades de las hijas y/o hijos de los trabajadores y trabajadoras que sí que tienen descendencia estos son sus rangos de edad:

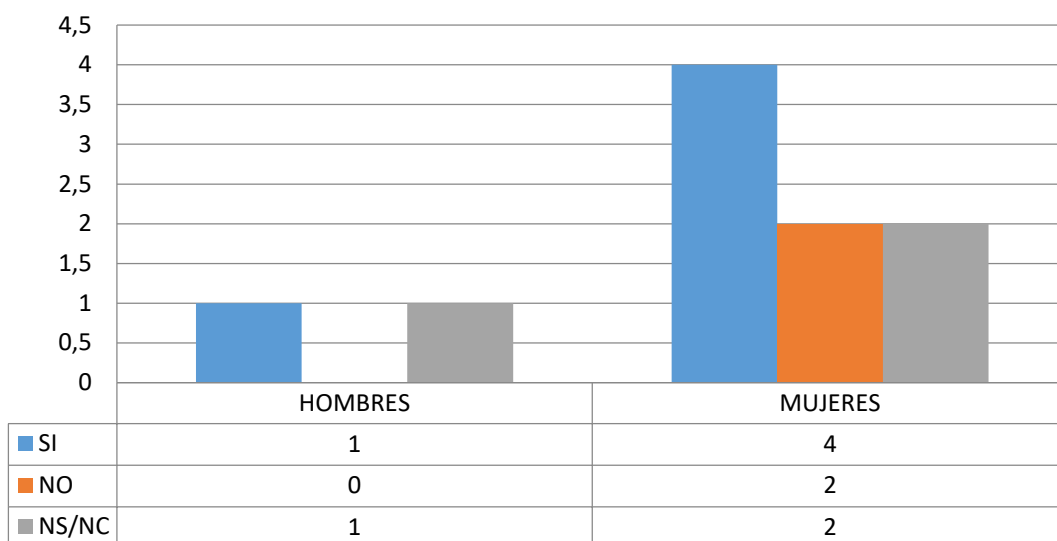


En los últimos años ha aumentado el número de trabajadores/as con hijos/as dependientes de ellas.

En lo que respecta a las **responsabilidades familiares por tener a cargo a otras personas distintas a los hijos y/o a las hijas**, ningún trabajador/a tiene personas distintas a cargo.

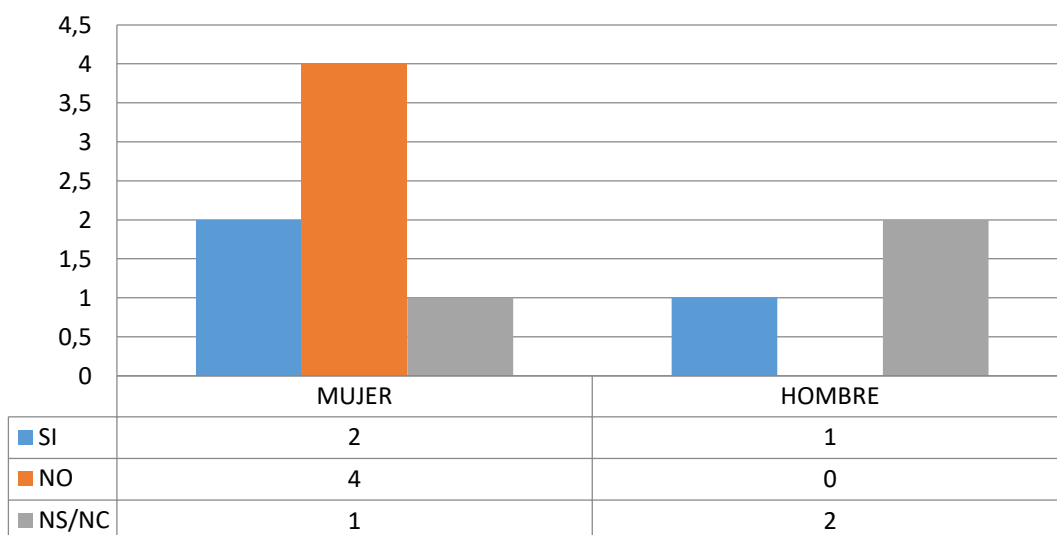
La percepción de las personas que componen la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” respecto a la **igualdad de oportunidades en lo que respecta a las medidas de conciliación**, es, en general, que sí se favorece la conciliación, excepto dos personas (mujeres) que no lo perciben de esa forma.

5. ¿Considera que desde la entidad se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?



Respecto a la comunicación sobre medidas de conciliación que realiza la entidad:

¿Considera que desde la entidad se comunican suficientemente las medidas de conciliación disponibles?





Área de comunicación y lenguaje no sexista.

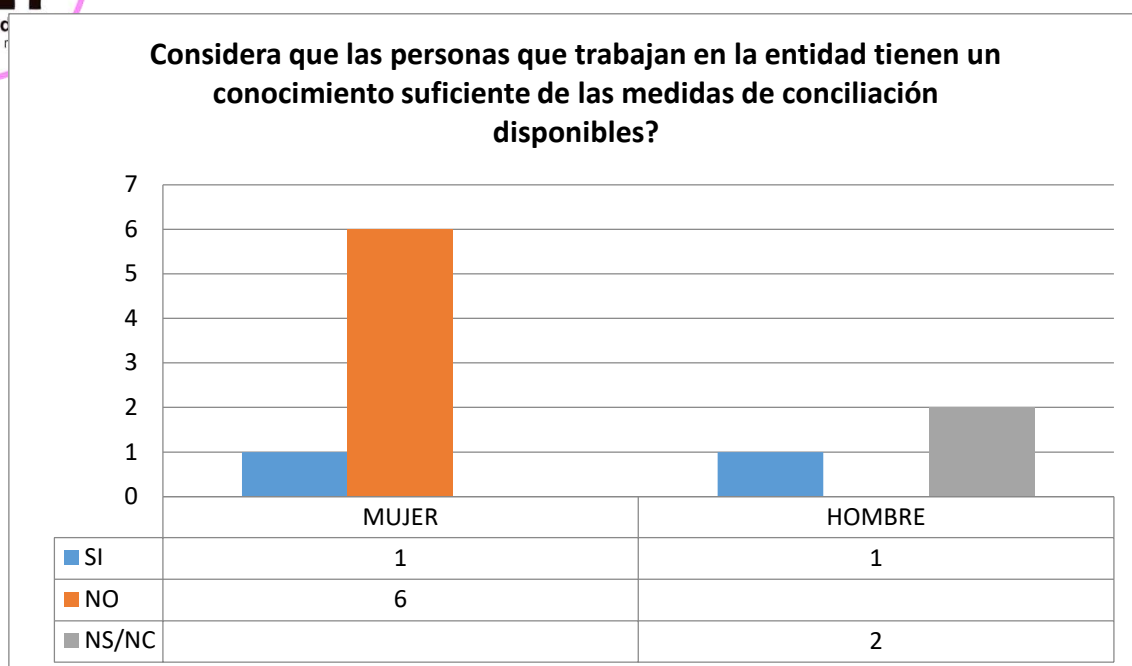
Ya desde hace tiempo, y sin tener implantado ningún plan de igualdad, desde la asociación de están cuidando las formas y los contenidos en lo que se refiere a la comunicación en todo lo relacionado con la igualdad

Se es sumamente respetuoso en lo referente al uso de imágenes en la comunicación tanto interna como externa en la asociación, huyendo de reflejar estereotipos de género, garantizando en todo momento que la comunicación y las imágenes no son irrespetuosas con las mujeres ni con los hombres y que la presencia de mujeres y hombres es equitativa. De hecho, para las comunicaciones externas se ha contratado personal específico, que gestiona las redes de la asociación y la web que permite tener mayor control del uso que se hace de la comunicación escrita y visual.

En las comunicaciones escritas, tanto internas como externas, se utiliza un lenguaje no sexista.

Los principales canales de comunicación, tanto internos como externos, con los que cuenta la entidad son: Redes sociales y página web, en cuanto a canales destinados a la población general, agendas y circulares para las familias de las personas usuarias, así como emails, mensajería instantánea como comunicación interna y externa.

En cuanto a los datos de percepción relacionados con la comunicación, podemos ver el siguiente gráfico

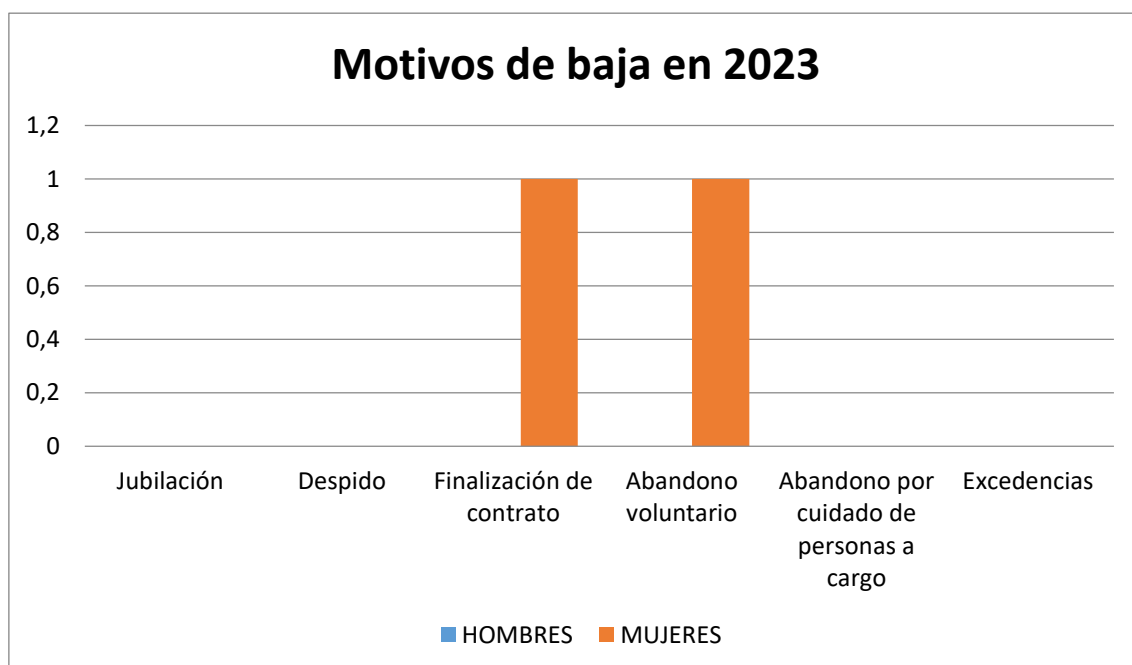
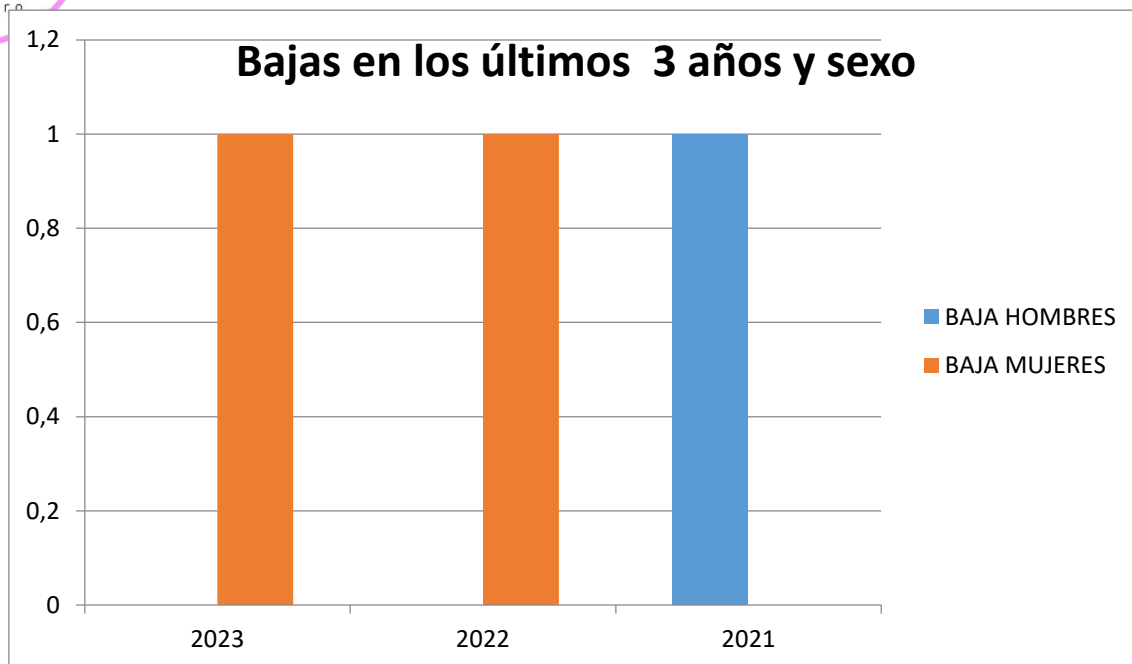


En este aspecto, las personas trabajadoras no perciben tener el conocimiento suficiente sobre las medidas de conciliación posibles.

Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En lo referente a tema de Salud Laboral, la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” gestiona todos los aspectos relacionados con este tema a través de la colaboración con la Mutua Umivale Vega Baja, y con el servicio de prevención externo Esoc Prevención, con quien se define la política de gestión de bajas laborales, así como todos los aspectos relacionados con la Seguridad y Salud Laboral. En el área de Prevención de Riesgos Laborales, se ha definido el sistema de gestión de la Seguridad y Salud que marca las pautas a seguir en el desarrollo, seguimiento y evaluación de la normativa aplicable.

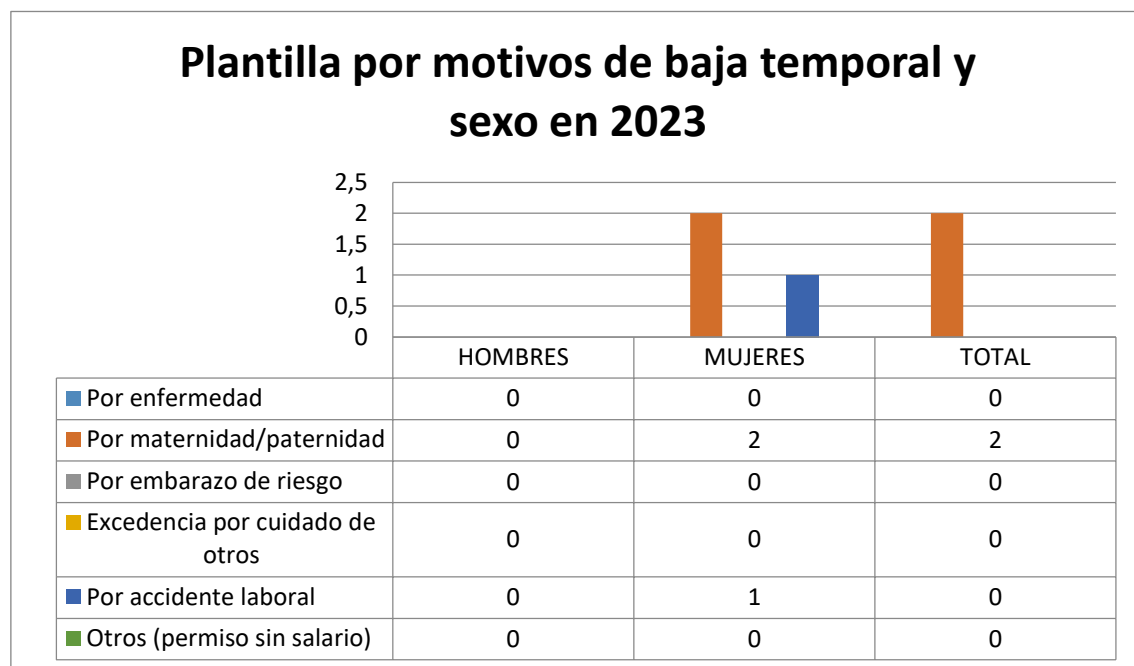
Respecto a los datos cuantitativos referentes a las **bajas definitivas de trabajadores y trabajadoras producidas en los últimos 3 años**, así como los motivos de dichas bajas en el último año (2023), podemos ver los datos en los siguientes gráficos:



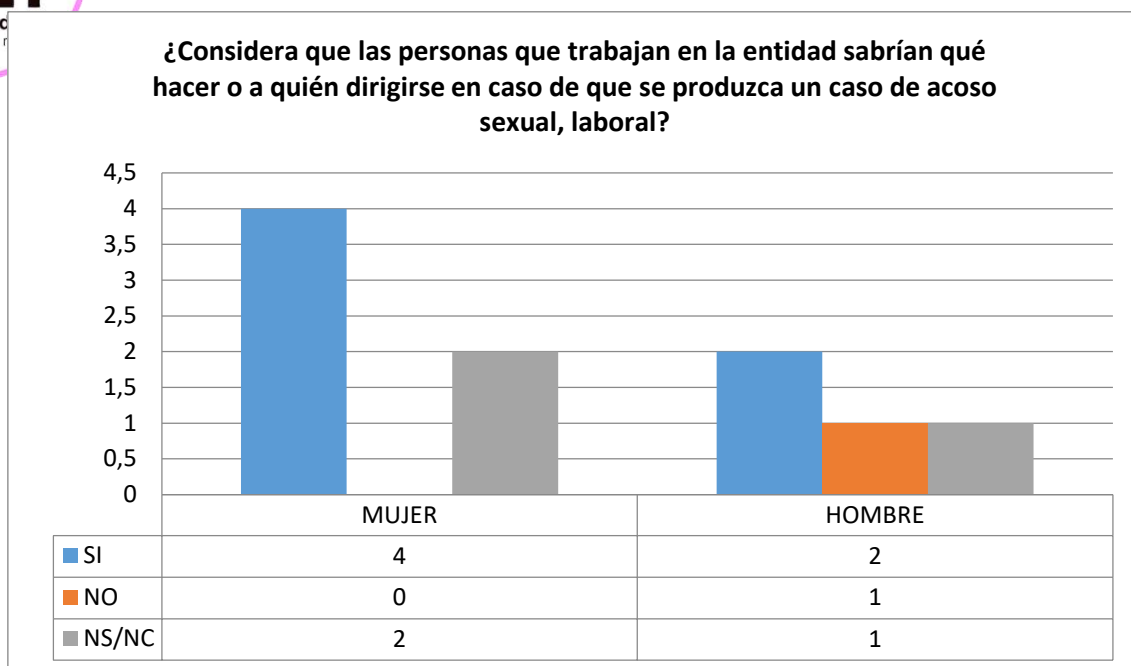


La asociación ha intentado velar por la continuidad del equipo de trabajo, y bajas han sido ocasionadas de forma voluntaria, o finalizaciones de contratos de sustitución motivadas por bajas laborales.

En cuanto a las bajas temporales o permisos de trabajo, en el año 2023



En lo que respecta a la percepción de las personas que trabajan en Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” en referencia al conocimiento acerca de la manera de actuar ante un posible caso de acoso, podemos ver los resultados en la siguiente tabla.



Conclusiones del Diagnóstico.

Conclusiones. Datos generales de la entidad desde la perspectiva de género.

- Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” es una entidad del sector de acción social, atención sociosanitaria con una plantilla compuesta a 31 de Diciembre de 2023 por 11 personas trabajadoras.
- En cuanto a la **edad** de las personas que componen la institución, es una plantilla, en su mayoría joven, ya que el 81 % es menor de 49 años, y el 72% es menor de 39 años.
- Respecto a los **estudios realizados** por su personal, en todos los casos los estudios que poseen estas personas son los requeridos para el desempeño de su puesto de trabajo, el 36% posee estudios universitarios, y el resto estudios secundarios.
- En el análisis de la plantilla según la **antigüedad** y el sexo de las personas que la componen, todas las personas tienen una antigüedad inferior a 10 años en la entidad, y el mayor número se encuentra en la franja de 1 a 5 años.
- En términos de **percepción general de la igualdad de oportunidades** en la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de



mi”, ha respondido el total de la plantilla de personas trabajadoras, lo que ha permitido una visión global de las necesidades acerca la igualdad de oportunidades en el seno de la entidad.

- Cuando se les ha preguntado por su percepción acerca de la necesidad de desarrollar un Plan de Igualdad, las personas encuestadas consideran en un 70 % que no es necesaria la implantación, frente a un 30% que sí lo considera necesario.

Conclusiones del área de acceso a la ocupación y contratación.

- En cuanto a las incorporaciones de personas durante el último año 2023, se han incorporado 3 personas, con el fin de sustituir bajas laborales y excedencias, un hombre y dos mujeres. La principal causa de inicio del proceso de captación de personas (reclutamiento, selección y acogida), y por lo tanto del reclutamiento, es la necesidad de cobertura de personal ante aumento de número de personas usuarias, así como bajas y excedencias. Las fuentes de reclutamiento que normalmente se utilizan son los curriculums que aportan directamente y por iniciativa propia las personas interesadas, así como ofertas públicas a través de redes sociales y el SERVEF, En todos los casos a las personas candidatas se les pide la formación específica requerida según el puesto ofertado.
- Es la coordinación de la entidad la que normalmente suele iniciar los procesos de reclutamiento en la entidad. Definen el perfil de la oferta. En este perfil se especifican las responsabilidades, funciones, competencias y la formación requerida, y en ningún caso se hace una distinción por razón de género o por características personales.
- En nuestra entidad no se hace necesaria una política formal de fomento de contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentran sub-representadas, en todo caso, tratamos de fomentar la incorporación de hombres debido a su escasa representación, mediante un sistema de selección por puntos y con revisión a pares, para evitar cualquier sesgo de género. La Asociación tiene establecido el procedimiento específico para la selección de personal en casos de vacantes, dentro de los procesos de nuestro sistema de calidad, por el que, se trata de evitar cualquier sesgo de género.



- La entidad realiza la oferta de empleo necesaria, y se establecen registro de personal contratado, en el que se registra la vacante, el proceso de selección, fecha de la entrevista y si finalmente la persona seleccionada.
- En cuanto al proceso de acogida de nuevas incorporaciones, existe un Manual de Acogida, facilitado por la coordinación que recoge toda la información necesaria para que estas personas puedan ubicarse en la entidad durante los primeros días de su incorporación
- En cuanto a la percepción de las personas que componen la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro, respecto a la igualdad de oportunidades en el Acceso al Empleo, valoran que existe una igualdad real de oportunidades en el acceso al empleo.
- En cuanto al procedimiento de captación de personal, existe un procedimiento formal establecido para la captación del capital humano necesario para la prestación de servicios de calidad, evitando cualquier sesgo de género, realizando una selección basada en la experiencia laboral y formación específica para el puesto a desarrollar.

Conclusiones área de clasificación profesional, promoción formación y representación femenina.

- En lo referente a la CLASIFICACIÓN PROFESIONAL de las personas que trabajan en Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro, cabe decir que se ajustan a la clasificación establecida en el Convenio Colectivo de aplicación denominado **Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la Tercera Edad**. Dicho Convenio Colectivo, no incluye sesgos de género, siendo por lo tanto neutras e independientes del género.
- En términos generales podemos decir que, a pesar de que en el sector que nos ocupa las categorías suelen estar feminizadas, desde la Entidad se trata de evitar el sesgo de género, fomentando la participación de hombres en los procesos de selección en categorías tradicionalmente feminizadas.



- En lo que respecta al proceso de formación de personal que se lleva a cabo en Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro, se ha establecido un procedimiento específico que contempla la mejora de las competencias profesionales, que repercutan directamente en la calidad de los servicios.
- El enfoque de la formación en la actualidad, como hemos comentado en el punto anterior, tiene como principal finalidad la de mejorar las competencias profesionales de las personas que trabajan en Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro, ya sea para mejorar los conocimientos y habilidades necesarios para un mejor desempeño del puesto de trabajo, como para incorporar nuevos conocimientos y adaptarse a las nuevas tendencias que surgen en el entorno.
- Este proceso informal de formación se inicia y lleva cabo todos los años a través de un primer análisis de necesidades de formación de todo el personal contando con sus opiniones e identificando las necesidades concretas y contrastándolas con las necesidades organizativas, de este análisis surge como resultado la identificación de las acciones formativas a realizar.
- En cuanto a la formación específica en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, REALIZADA en 2023 se realiza una formación interna sobre el plan de igualdad de la entidad así como de las medidas de conciliación disponibles y sugerencias para la plantilla.
- Respecto a la formación realizada por las personas que componen la plantilla durante el año 2023 se han cumplido los objetivos planteados en el Plan de Formación, establecido a primeros de año. En referencia a los contenidos de dicha formación, se ha atendido a las necesidades tanto de las personas trabajadoras como la mejora de la calidad del servicio. Todas las metodologías han sido online, para facilitar su realización, tanto durante el horario de trabajo, como fuera de él.
- En cuanto a la percepción de las personas que componen la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer de Bigastro respecto a la igualdad de



oportunidades en la Formación, todas las personas trabajadoras han mostrado su percepción positiva en este aspecto.

- En lo que respecta a las posibilidades de PROMOCIÓN, por las características de la asociación, y como se ha explicado a lo largo de todo el estudio, En nuestros anteriores Planes de Igualdad se establecieron medidas para establecer sistemas de promoción que garanticen la no discriminación mediante la utilización de criterios objetivos, realizando una descripción y valoración de los puestos de trabajo y de categorías profesionales. Asimismo, se han dado las mismas posibilidades de promoción al personal contratado a tiempo parcial que aquel que cuenta con un contrato indefinido y a jornada completa.
- La percepción de toda la plantilla de Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer de Bigastro, respecto a la igualdad de oportunidades en la Promoción el 80% de la plantilla considera que sí existe igualdad.

Conclusiones área de retribuciones y auditorías salariales.

- En el área de retribución de Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer de Bigastro, la definición y composición de la misma viene determinada en su totalidad por el **Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la Tercera Edad**, donde se identifican de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos aplicables a la totalidad del personal en función de su categoría profesional, incluyendo tanto el concepto de Salario Base como los distintos complementos salariales allí definidos.
- La Asociación tiene una política de transparencia respecto a la retribución de sus trabajadores y trabajadoras, ya que tienen acceso a la información que puedan requerir.
- No existen diferencias salariales debido a la realización de jornadas completas o parciales,



- Finalmente, respecto a la percepción de las personas que componen la asociación respecto a la igualdad de oportunidades en la Retribución, el 70% considera que sí existe igualdad en la retribución, un 30 % no sabe o no contesta.

Conclusiones área de conciliación y corresponsabilidad.

- En lo que se refiere a las **medidas de conciliación adoptadas por la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer de Bigastro**, decir que se aplican aquellas que se desprenden de la normativa laboral y del Convenio Colectivo al que está adherida esta institución. Existen algunas **medidas implantadas que tratan de mejorar la conciliación** de las personas que trabajan en la entidad como:
 - Contemplar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas a personas dependientes.
 - Garantizar permisos a los padres para asistencia médica o preparación al parto
 - Contemplar como retribuidos el acompañamiento de familiares dependientes a consultas médicas
- En cuanto a la **distribución de la plantilla en función de sus jornadas y turnos de trabajo**, el 646% de la plantilla, todas mujeres, posee una jornada laboral de 40 horas, el 36% posee una jornada parcial y solo 1 persona está por debajo de 20 horas semanales.
- En cuanto a la distribución de la plantilla por el número de hijos y/o hijas a cargo, en 2023 ha cambiado la situación familiar general, teniendo 4 personas hijos y/o a su cargo.
- La percepción de las personas que componen la plantilla de la Asociación respecto a la igualdad de oportunidades en lo que respecta a las medidas de conciliación se ha comprobado que ha aumentado la percepción de desconocimiento sobre las medidas.



Conclusiones área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- En lo referente a tema de Salud Laboral, la asociación gestiona todos los aspectos relacionados con este tema a través de la colaboración con la Mutua Umivale Vega Baja, y con el servicio de prevención externo ESOC, con quien se define la política de gestión de bajas laborales, así como todos los aspectos relacionados con la Seguridad y Salud Laboral. En el área de Prevención de Riesgos Laborales, se ha definido el sistema de gestión de la Seguridad y Salud que marca las pautas a seguir en el desarrollo, seguimiento y evaluación de la normativa aplicable.
- Respecto a los datos cuantitativos referentes a las **bajas definitivas de trabajadores y trabajadoras producidas en los últimos 3 años**, así como bajas temporales o permisos de trabajo, se ha apostado por una plantilla estable por lo que las bajas se producen de forma voluntaria o por contrataciones por sustitución
- En lo que respecta a la percepción de las personas que trabajan en las Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro, en referencia al conocimiento acerca de la manera de actuar ante un posible caso de acoso, la mayoría responden positivamente.

Conclusiones del área de comunicación y lenguaje no sexista.

- Ya desde hace tiempo, y sin tener implantado ningún plan de igualdad, desde la asociación de están cuidando las formas y los contenidos en lo que se refiere a la comunicación en todo lo relacionado con la igualdad
- Se es sumamente respetuoso en lo referente al uso de imágenes en la comunicación tanto interna como externa en la asociación, huyendo de reflejar estereotipos de género, garantizando en todo momento que la comunicación y las imágenes no son irrespetuosas con las mujeres ni con los hombres y que la presencia de mujeres y hombres es equitativa.
- En las comunicaciones escritas, tanto internas como externas, se utiliza un lenguaje no sexista.



- Los principales canales de comunicación, tanto internos como externos, con los que cuenta la entidad son los tableros dentro de la entidad además de la comunicación interna a través de redes de comunicación interna, así como los perfiles en redes sociales y página web.
- En cuanto a los datos de percepción relacionados con la comunicación, se detecta la necesidad de mejorar la comunicación interna

PLAN DE IGUALDAD.

Introducción:

Tras la elaboración del segundo Diagnóstico de Igualdad en la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” y tras revisar las conclusiones desprendidas del mismo, que hemos podido ver en las páginas anteriores, la Dirección de la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” presentó el mismo a un grupo de trabajadores y trabajadoras de la misma, entre los que se encontraban las personas que componen el Comité de Igualdad.

Del trabajo conjunto de estas personas surgieron un conjunto de Acciones Positivas que pretendían mejorar la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades, situación que se desprendía, como hemos comentado anteriormente, de las conclusiones del Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades realizado previamente.

Esta elección de Acciones Positivas, alineadas con la política o compromiso de la entidad con la Igualdad de Oportunidades, integran el Plan de Igualdad que presentamos a continuación.

Objetivos.

El **objetivo general** perseguido por la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” con la definición e implantación de este segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es, mejorar y profundizar en la implantación de medidas que prevengan posibles situaciones de desigualdad



entre hombres y mujeres, a la vez que mejorar este enfoque de género en la organización como elemento fundamental de la estrategia de la misma.

Los **objetivos específicos** del plan son los siguientes:

- ✓ Anticipar, prevenir e incentivar procesos de captación y promoción que eviten la segregación vertical y horizontal en la organización.
- ✓ Desarrollar y establecer acciones específicas para la captación y promoción de mujeres en los puestos en los que pudieran encontrarse sub-representadas.
- ✓ Garantizar el acceso en igualdad de condiciones a hombres y mujeres a formación continua, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional de un modo no discriminatorio.
- ✓ Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y de oportunidades.
- ✓ Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los hombres y mujeres que trabajan en la entidad, mediante campañas de sensibilización, análisis de las necesidades reales de conciliación y difusión de las medidas para conciliar existentes y que se pudieran establecer.
- ✓ Revisar y analizar en profundidad los mecanismos retributivos para detectar, prevenir y corregir así posibles desigualdades salariales.
- ✓ Mejorar los sistemas de comunicación interna y externa actuales, con el objetivo de conseguir la utilización de lenguaje no sexista.

El Equipo o Comité de Igualdad.

Para el adecuado diseño, implementación y evaluación del Plan de Igualdad, se ha creado/renovado un Comité de Igualdad donde se ha designado a un conjunto de personas con capacidad de toma de decisiones en la institución y cuyas funciones se detallan a continuación:



- ✓ Asegurar el seguimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- ✓ Fomentar la participación y ofrecer asesoramiento a cualquier miembro de la organización en las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad.
- ✓ Llevar a cabo la evaluación de las diferentes medidas acordadas.
- ✓ Elaborar el informe anual, donde se reflejen los avances respecto de los objetivos fijados en cada una de las áreas de trabajo.
- ✓ Proponer medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- ✓ Diseñar medidas de acción positiva que tengan como finalidad última corregir situaciones discriminatorias.
- ✓ Comunicar y resolver, conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan.
- ✓ Analizar y mejorar, la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ✓ Posibilitar una óptima transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar adecuadamente a sus objetivos.

Este equipo se caracteriza por ser un órgano consultivo, donde también se pueden tomar decisiones, tanto con carácter provisional como permanente.

El Equipo de Igualdad se reúne periódicamente, tal y como se ha establecido en su Acta de renovación, para la revisión de los acuerdos alcanzados y para la realización del seguimiento de los mismos. Se ha respetado el principio de participación igualitaria en cuanto a número de hombres y de mujeres de modo que se pueda asegurar la presencia femenina y promover que las mujeres con capacidad de toma de decisiones, participen activamente en este proceso.

El Comité de Igualdad de Oportunidades se reunirá de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 10 días naturales de antelación. En cada reunión se elaborará un acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos



presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en el acta las posiciones defendidas por cada parte.

Naturaleza, duración, ámbito o alcance de aplicación y presupuesto del Plan de Igualdad.

Se trata de un Plan alineado con la política de Calidad e Igualdad de Oportunidades de la institución y cuya **vigencia se establece por un periodo de 4 años desde su aprobación.**

El **ÁMBITO O ALCANCE TEMPORAL** se establece de la siguiente manera, la **fecha de inicio de este Plan de Igualdad de la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” es el 1 de Enero de 2024**, y la **fecha de finalización 31 de Diciembre de 2027.**

El **ALCANCE O ÁMBITO GEOGRÁFICO**, se establece para todos los **centros y servicios de Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” en la Comunidad Valenciana** y para todas las personas que trabajan en esta entidad en los citados centros. Los centros de trabajo incluidos en este Plan de Igualdad son:

ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS DE BIGASTRO
“Acuérdate de mí”

C/Acequia 8 CP: 03380 Bigastro

El Presupuesto asignado para la implementación de este Plan de Igualdad a lo largo de todo el periodo de duración (5 años) es, tal y como se indica más adelante en las fichas de Áreas de Intervención y en las propias Fichas de las Acciones Positivas de: 2.190,78 €

Tanto el Plan como los programas de trabajo contienen objetivos, medidas y actuaciones que han de cumplir los siguientes requisitos:

- ✓ Viabilidad, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas.



✓ Adaptación a la realidad de la organización y de su entorno.

Áreas de Intervención.

1. Acceso al empleo.
2. Clasificación profesional, Formación y Promoción.
3. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
4. Comunicación y lenguaje no sexista.
5. Retribución.
6. Seguridad y Salud Laboral (incluye acoso sexual y por razón de género)



Desarrollo y Planificación de Plan de Igualdad: áreas de intervención y acciones por cada área.

Área de acceso a la ocupación y contratación.

Responsable		Coordinación		
OBJETIVOS			ALCANCE	
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa. Continuar con los criterios de selección para evitar cualquier sesgo por razón de género			A toda la plantilla de personas trabajadoras	
ACCIONES	BENEFICIARIOS/BENEFIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE/S	RECURSOS NECESARIOS
Continuar con la realización del guion de preguntas semi-estructuradas en la entrevista en el que no se incluyan datos personales como el estado civil, nº de hijos...	La plantilla de personas trabajadoras	2024-2027	Responsables de selección de personal	Sin gastos corrientes directos asociados

DE ENFERMOS DE ALZHEIMER

Garantizar la igualdad en las ofertas y convocatorias de empleo.	La plantilla de personas trabajadoras.	2024-2027	Coordinación Comité de igualdad	
Continuar informando a la Comisión de seguimiento del Plan del proceso de selección con los datos desagregados por sexo y justificación objetiva de la decisión tomada.	La plantilla de personas trabajadoras.	2024-2027	Coordinación	
Valorar en los currículos la formación en igualdad, de un mínimo de 20 horas, tanto para la selección como para la promoción.	La plantilla de personas trabajadoras	2024-2027	Coordinación	
Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo	La plantilla de personas trabajadoras	2024-2027	Coordinación	
INDICADORES				SEGUIMIENTO
IA1	Nº de horas de formación del personal responsable.		Primer trimestre de cada año	
IA2 IA3	El 100% de ofertas publicadas respetan los criterios de igualdad, en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.		Desde la firma del plan	
IA4	Candidaturas y finalistas por género y edad. Candidaturas y finalistas por procedencia del curriculum.		Primer trimestre de cada año	
IA5	% plantilla a jornada parcial		Primer trimestre de cada año	

Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina.

Responsable	Coordinación Junta directiva			
OBJETIVOS			ALCANCE	
Mantener sistemas de promoción que garanticen la no discriminación mediante la utilización de criterios objetivos. Establecer planes de carrera o planes de promoción profesional, que garanticen el desarrollo profesional de mujeres y hombres dentro de la organización.			Plantilla de Personas trabajadoras	
ACCIONES	BENEFICIARIOS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la empresa.	La plantilla de personas trabajadoras	2024-2027	Coordinación	Sin gastos directos asociados.
Garantizar las mismas oportunidades de promoción a todo el personal, independientemente de su contrato y jornada laboral así como su género a mujeres y hombres.	La plantilla de personas trabajadoras	2024-2027	Junta Directiva	
Continuar publicando periódicamente y por cualquier medio que sea accesible para toda la plantilla, las posibles vacantes a cubrir mediante promoción interna.	La plantilla de personas trabajadoras	2024-2027	Junta Directiva	



DE ENFERMOS DE ALZHEIMER

INDICADORES		SEGUIMIENTO
IA2-1	% de trabajadores y trabajadoras en cada categoría	Anual/ último trimestre del año
IA 2-2	Horas de formación	
IA2-3 IA2-3	% de trabajadores y trabajadoras en cada categoría. % de trabajadores y trabajadoras por tipo de contrato y categoría	
IA 2-4	Publicaciones de ofertas de promoción interna	

DE ENFERMOS DE ALZHEIMER

Área de Retribuciones y auditorías salariales.

Responsable		Coordinación Junta Directiva		
OBJETIVOS		ALCANCE		
Garantizar la igualdad salarial		Plantilla de personas trabajadoras		
ACCIONES	BENEFICIARIOS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
1. Continuar analizando comparativamente las retribuciones recibidas por las mujeres y por los hombres en las mismas categorías salariales para evitar desequilibrios retributivos.	Plantilla de personas trabajadoras	2024-2028	Coordinación	Sin gastos directos asociados.
2. Definición de manera transparente y concisa de los complementos salariales en el convenio colectivo o acuerdo de empresa, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.	Plantilla de personas trabajadoras	2024	Junta directiva	
INDICADORES				
IA3-1	Retribución bruta por categoría profesional		Desde la aprobación del plan. Revisión bianual o en actualizaciones de convenio colectivo	

DE ENFERMOS DE ALZHEIMER

	Cuadro de medidas aprobadas por Junta Directiva	Anual. Mes de Marzo
--	---	---------------------

Área de Conciliación y Corresponsabilidad.

Responsable	Junta Directiva /Coordinación			
OBJETIVOS		ALCANCE		
Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla Facilitar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, mejorando las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida laboral de la plantilla. Definir lo que la organización entiende por disponibilidad, de manera que queden claros los límites de este concepto.		Plantilla de personas trabajadoras		
ACCIONES	BENEFICIARIOS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS



DE ENFERMOS DE ALZHEIMER

Profundizar, mediante los canales de comunicación interna, entre la plantilla el compromiso de la empresa en materia de conciliación, así como las medidas que tiene adoptadas.	Plantilla de personas trabajadoras.	2024-2028	Coordinación Junta Directiva	Sin gastos directos asociados
Facilitar días libres para situaciones familiares excepcionales	Plantilla de personas trabajadoras.	2024-2028		
Continuar fomentando la utilización de los permisos parentales que faciliten la compatibilidad y corresponsabilidad con la madre, incluyendo la asistencia a consultas médicas y acompañamiento a clases de preparación al parto.	Plantilla de personas trabajadoras.	2024-2028		
Continuar contemplando como retribuidos los permisos para acompañar a consultas a personas dependientes	Plantilla de personas trabajadoras	2024-2028	Coordinación y Junta Directiva	
Mantener el permiso no retribuido de un mes para los trámites necesarios, previa justificación, derivados de la adopción internacional.	Plantilla de personas trabajadoras	2024-2028		



DE ENFERMOS DE ALZHEIMER

Establecer una vía de comunicación y/o recogida de propuestas para que la plantilla pueda plantear medidas en materia de conciliación laboral.	Plantilla de personas trabajadoras	2024-2028		
Identificar otras necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas para revisar el reglamento de régimen interno.	Junta Directiva y plantilla de personas trabajadoras	2024-2028	Coordinación Junta Directiva Plantilla de personas trabajadoras	
Informar a toda la plantilla de los cambios producidos en el Estatuto de los trabajadores por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres en relación a la gestión de espacios: reducciones de jornadas, excedencias por cuidado de personas, permisos, etc.	Plantilla de personas trabajadoras	2024-2028	Coordinación	Sin gastos directos asociados
Fomentar experiencias de teletrabajo, siempre que se den las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo	Plantilla de personas trabajadoras	2024-2028	Coordinación	Sin gastos directos asociados



DE ENFERMOS DE ALZHEIMER

Consensuar anualmente el calendario de vacaciones comunes con la plantilla, y flexibilizar las vacaciones individuales siempre que la organización lo permita.	Plantilla de personas trabajadoras	2024-2028	Coordinación	Sin gastos directos asociados
Formar en la cultura de la corresponsabilidad familiar en el reparto equilibrado de tareas entre ambos sexos a todo el personal, con especial atención a los mandos intermedios y responsables de departamento	La plantilla de personas trabajadoras	2025	Responsable de igualdad	Sin gastos directos asociados
INDICADORES				Seguimiento



DE ENFERMOS DE ALZHEIMER

IA4-1	<i>Inventario de medidas de conciliación y personas trabajadoras incluidas en ellas.</i>	<i>Anual. (Último trimestre)</i>
IA4-2		
IA4-3		
IA4-4		
IA4-5		
IA4-6		
IA-8		
IA-9	<i>Resultado de encuesta a personas trabajadoras sobre necesidades de conciliación.</i>	<i>Bianual (Último trimestre 2021-2023)</i>
IA-10		
IA4-7	<i>Revisión del Reglamento de Régimen Interno</i>	
IA-11	<i>% personas trabajadoras formadas</i>	<i>Anual</i>

Área de Comunicación y Lenguaje no sexista.

Responsable	Coordinación			
OBJETIVOS			ALCANCE	
Conseguir que la entidad transmita una imagen institucional de compromiso con la igualdad de género y la no discriminación.			Sistema de comunicación de la entidad.	
ACCIONES	BENEFICIARIOS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
1. Continuar adecuando los impresos, formularios y comunicaciones, que se dirigen al público en general en cuanto a la utilización de lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos.	Público en general	2024-2028	Coordinación	Sin gastos directos asociados.
2. Que la persona responsable de la comunicación realice formación específica en igualdad	Personal de comunicación	2025	Coordinación y Junta directiva	
INDICADORES				SEGUIMIENTO

DE ENFERMOS DE ALZHEIMER

IA5-1	Revisión de formularios adecuados a un lenguaje neutro	Anual (Primer semestre año)
IA5- 2	Horas de formación	

Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Responsable	Coordinación y Junta Directiva			
OBJETIVOS			ALCANCE	
Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de la persona sea un valor defendido y respetado. Introducir la perspectiva de género en la Prevención de Riesgo laborales			Toda la Plantilla de personas trabajadoras	
ACCIONES	BENEFICIARIOS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
Renovar la declaración de principios con el compromiso conjunto de la dirección y la plantilla para la prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo y el acoso moral.	Junta Directiva Plantilla de personas	2024	Coordinación y Junta Directiva	Sin gastos asociados.

DE ENFERMOS DE ALZHEIMER

Comunicación efectiva de la declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la dirección para la prevención y eliminación del acoso de sexo y el acoso sexual.	trabajadoras			
Revisión y difusión el Protocolo de actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención y actuación y de medidas sancionadoras.	Plantilla de personas trabajadoras	2024-2028		
Mantenimiento de la figura del Agente de Igualdad, entre cuyas funciones figurará la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados.	Plantilla de Personas trabajadoras.			
Evaluar la adaptación y vigilancia del tiempo, volumen y ritmos de trabajo.	Plantilla de personas trabajadoras	2024-2028	Servicio de prevención	347,88 €
Adecuar ergonómicamente el mobiliario, los utensilios... que usa la plantilla en las tareas cotidianas, a las características corporales específicas	Plantilla de personas trabajadoras	2024-2028	Servicio de prevención Coordinación	750 €
Evaluar los factores de riesgo psicosocial los que puede estar sometida la plantilla en el desarrollo de las tareas asociadas a su puesto de trabajo	Plantilla de Personas trabajadoras	2024-2028	Servicio de prevención	592,90
INDICADORES				Seguimiento
IA6-1	Firma de la declaración de principios.		Año 2025	



DE ENFERMOS DE ALZHEIMER

IA6-2	Envío de la declaración de principios a la plantilla. Exposición pública de la declaración.	Primer trimestre 2025
IA6-3	Nº de casos de acoso presentados y resueltos	Anual (Primer trimestre)
IA-5 IA-6 IA-7	% Enfermedad profesional por género	Anual (Primer Trimestre)

Para todas las medidas, se contempla un gasto de material fungible global de 500 €.

6.7. Implementación del Plan de Igualdad.

Tal y como se ha comentado con anterioridad, las personas responsables de la puesta en marcha del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”, son las detalladas con anterioridad y que se configuran como el Comité de Igualdad, de ahí la gran responsabilidad que asumen participando en dicho órgano de gestión y decisión.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios como, por ejemplo:

- ✓ Lugar adecuado para realizar cómodamente las reuniones previstas.
- ✓ Material y documentos necesarios para ello.
- ✓ Aportación de la información estadística (datos cuantitativos y cualitativos) desagregados por sexo de la plantilla de trabajadoras y trabajadores, con el objetivo de revisar los posibles cambios acaecidos en base a la implantación de las diferentes medidas acordadas.
- ✓ Dotar del tiempo necesario para la redacción de futuros Planes de Igualdad de Oportunidades.
- ✓ Facilitar la comunicación transparente de los acuerdos alcanzados

6.8. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

El Plan parte de una evaluación inicial, que es el diagnóstico de la situación de la igualdad de mujeres y hombres en Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí”. Esta fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad, permitirá conocer el desarrollo del mismo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para asegurar su éxito.



Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación y reflejarán el grado de consecución de los objetivos propuestos y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.

Concretamente, en la fase de seguimiento, se deberá recoger información sobre:

- ✓ Resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- ✓ Grado de ejecución de las acciones.
- ✓ Cambios acaecidos y justificación de los mismos.
- ✓ Conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- ✓ Identificación de posibles acciones futuras.

Las conclusiones del Informe de Evaluación Final orientarán el futuro Plan de Igualdad de Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro “Acuérdate de mí” identificando las áreas y las acciones prioritarias para los futuros programas de trabajo anuales.

Modificaciones, mejoras y novedades incluidas en este II Plan de Igualdad.

ACCIONES DESARROLLADAS EN II PLAN DE IGUALDAD (2020-2023)	MODIFICACIONES, MEJORAS Y NOVEDADES INCLUIDAS EN III PLAN DE IGUALDAD (2024-2027)
A1. ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN	A1. ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN
A1.1 . Formar al equipo de selección de personal en técnicas de entrevista desde una perspectiva de igualdad de oportunidades.	A1.1. 1. Continuar con la realización del guion de preguntas semi-estructuradas en la entrevista en el que no se incluyan datos personales como el estado civil, nº de hijos...
A1.2. Continuar con la realización del guión de preguntas semi-estructuradas en la entrevista	A1.2. 2. Garantizar la igualdad en las ofertas y convocatorias de empleo.
A4.3. Garantizar la igualdad en las ofertas y convocatorias de empleo.	3. Continuar informando a la Comisión de seguimiento del Plan del proceso de selección con los datos desagregados por sexo y justificación objetiva de la decisión tomada.
Continuar informando a la Comisión de seguimiento del Plan del proceso de selección con los datos desagregados por sexo y justificación objetiva de la decisión tomada.	4. Valorar en los currículos la formación en igualdad, de un mínimo de 20 horas, tanto para la selección como para la promoción
	5. Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo
A2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA	A2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA
A2.1 1. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la empresa.	A2.1 1. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la empresa.
A2.2 Hacer una revisión en profundidad de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios.	
A2.3 .Garantizar las mismas oportunidades de promoción a todo el personal, independientemente de su contrato y jornada laboral así como su género a mujeres y hombres	A3. Garantizar las mismas oportunidades de promoción a todo el personal, independientemente de su contrato y jornada laboral así como su género a mujeres y hombres

A.2.4 Continuar publicando periódicamente y por cualquier medio que sea accesible para toda la plantilla, las posibles vacantes a cubrir mediante promoción interna	A4. Continuar publicando periódicamente y por cualquier medio que sea accesible para toda la plantilla, las posibles vacantes a cubrir mediante promoción interna.
A3. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SALARIALES	A3. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SALARIALES
A3.1 . Analizar comparativamente las retribuciones recibidas por las mujeres y por los hombres en las mismas categorías salariales para evitar desequilibrios retributivos.	A3.1. Continuar analizando comparativamente las retribuciones recibidas por las mujeres y por los hombres en las mismas categorías salariales para evitar desequilibrios retributivos.
A.3.2 Definición de manera transparente y concisa de los complementos salariales en el convenio colectivo o acuerdo de empresa, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.	A.3.1 Definición de manera transparente y concisa de los complementos salariales en el convenio colectivo o acuerdo de empresa, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
A4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	A4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
A4.1 . . 1. Difundir, mediante los canales de comunicación interna, entre la plantilla el compromiso de la empresa en materia de conciliación, así como las medidas que tiene adoptadas.	A4.1. 1. Difundir, mediante los canales de comunicación interna, entre la plantilla el compromiso de la empresa en materia de conciliación, así como las medidas que tiene adoptadas.
A4.2. 2. Facilitar días libres para situaciones familiares excepcionales	A4.2. 2. Facilitar días libres para situaciones familiares excepcionales.
A4.3 3. Continuar fomentando la utilización de los permisos parentales que faciliten la compatibilidad y corresponsabilidad con la madre, incluyendo la asistencia a consultas médicas y acompañamiento a clases de preparación al parto.	A4.3 3. Continuar fomentando la utilización de los permisos parentales que faciliten la compatibilidad y corresponsabilidad con la madre, incluyendo la asistencia a consultas médicas y acompañamiento a clases de preparación al parto.
4. Continuar contemplando como retribuidos los permisos para acompañar a consultas a personas dependientes	4. Continuar contemplando como retribuidos los permisos para acompañar a consultas a personas dependientes
5. Mantener el permiso no retribuido de un mes para los trámites necesarios, previa justificación, derivados de la adopción internacional.	5. Mantener el permiso no retribuido de un mes para los trámites necesarios, previa justificación, derivados de la adopción internacional.
	6. Establecer una vía de comunicación y/o recogida de propuestas para que la plantilla pueda plantear medidas en materia de conciliación laboral.
7. Identificar otras necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas para revisar el reglamento de régimen interno.	7. Identificar otras necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas para revisar el reglamento de régimen interno.
8. Informar a toda la plantilla de los cambios producidos en el Estatuto de los trabajadores por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres en relación a la gestión de espacios:	8. Informar a toda la plantilla de los cambios producidos en el Estatuto de los trabajadores por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres en relación a la gestión de espacios:

reducciones de jornadas, excedencias por cuidado de personas, permisos, etc.	reducciones de jornadas, excedencias por cuidado de personas, permisos, etc.
	9. Fomentar experiencias de teletrabajo, siempre que se den las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo
	10. Consensuar anualmente el calendario de vacaciones comunes con la plantilla, y flexibilizar las vacaciones individuales siempre que se la organización lo permita.
	A2.2 2. Formar en la cultura de la corresponsabilidad familiar en el reparto equilibrado de tareas entre ambos sexos a todo el personal, con especial atención a los mandos intermedios y responsables de departamento
A5. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	A5. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones, que se dirigen al público en general en cuanto a utilización de lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos	A5.1. Continuar adecuando los impresos, formularios y comunicaciones, que se dirigen al público en general en cuanto a la utilización de lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos.
Introducir en el reglamento de Régimen Interno una cláusula expresando el compromiso co la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores como una de las prioridades de la empresa	A5.2 . Que la persona responsable de la comunicación realice formación específica en igualdad
A6. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	A6. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
A6.1. 1. Renovar la declaración de principios con el compromiso conjunto de la dirección y la plantilla para la prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo y el acoso moral.	A6.1. . 1. Renovar la declaración de principios con el compromiso conjunto de la dirección y la plantilla para la prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo y el acoso moral.
1. Comunicación efectiva de la declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la dirección para la prevención y eliminación del acoso de sexo y el acoso sexual.	1. Comunicación efectiva de la declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la dirección para la prevención y eliminación del acoso de sexo y el acoso sexual.
Difundir el Protocolo de actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención y actuación y de medidas sancionadoras.	Revisión y difusión el Protocolo de actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención y actuación y de medidas sancionadoras.
3. Creación de la figura del Agente de Igualdad, entre cuyas funciones figurará la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados.	3. Mantenimiento de la figura del Agente de Igualdad, entre cuyas funciones figurará la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados.



ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER

3. Evaluar la adaptación y vigilancia del tiempo, volumen y ritmos de trabajo.	4. Evaluar la adaptación y vigilancia del tiempo, volumen y ritmos de trabajo.
5. Adecuar ergonómicamente el mobiliario, los utensilios... que usa la plantilla en las tareas cotidianas, a las características corporales específicas	5. Adecuar ergonómicamente el mobiliario, los utensilios... que usa la plantilla en las tareas cotidianas, a las características corporales específicas
	6. Evaluar los factores de riesgo psicosocial los que puede estar sometida la plantilla en el desarrollo de las tareas asociadas a su puesto de trabajo

Este III Plan de Igualdad pretende la continuidad de los anteriores tratando de mantener y mejorar las medidas anteriores.

En este tercer Plan, se asienta la visión y misión de la entidad, quedando patente el compromiso ineludible de la igualdad desde el punto de vista de garantizar, en la medida de lo posible, la paridad entre hombres y mujeres, en un sector como el nuestro, altamente feminizado. Además de investigar y tratar de establecer medidas de conciliación favorables para toda la plantilla.

Aprobación del Plan de Igualdad

La comisión negociadora de este plan de igualdad están de acuerdo con los datos expuestos en este informe, y para que conste, a los efectos oportunos, se firma a modo de conformidad.

En Bigastro a 10 de Septiembre de 2024

Representante Legal



Coordinadora- Trabajadora Social



Junta Directiva

