

# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Associació de Familiars i Persones amb Alzheimer i Altres Demències de Canals.

(Afa Canals)

31 Julio 2018 – 30 Julio 2020





## ÍNDICE DE CONTENIDOS.

- 1. Introducción.
  - 1.1. El Principio de Igualdad de Oportunidades y Trato entre hombres y mujeres: evolución y normativa aplicable.
  - 1.2. Presentación y características generales de AFA CANALS.
- 2. Objetivos, Alcance y Presupuesto.
- 3. Etapas y Metodología de Intervención.
- 4. El Compromiso de AFA CANALS con la igualdad de oportunidades y el Comité de Igualdad.
- 5. Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades. Resultados.
  - 5.1. Análisis y características generales de la plantilla de AFA CANALS.
  - 5.2. Área de Acceso al empleo.
  - 5.3. Área de Clasificación Profesional, Formación y Promoción.
  - 5.4. Área de Retribución.
  - 5.5. Área de Conciliación.
  - 5.6. Área de Comunicación y Lenguaje no sexista.
  - 5.7. Área de Salud Laboral.
  - 5.8. Conclusiones.
- 6. El Plan de Igualdad.
  - 6.1. Introducción.
  - 6.2. Objetivos.
  - 6.3. El Comité de Igualdad.
  - 6.4. Naturaleza, estructura y duración del Plan de Igualdad.
  - 6.5. Desarrollo de Plan de Igualdad: áreas de intervención y acciones por cada área.
  - 6.6. Planificación del despliegue del I Plan de Igualdad de a.
  - 6.7. Implementación del Plan de Igualdad.
  - 6.8. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.



## 1. Introducción.

# 1.1. 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.

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*.

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.

La Associació de Familiars i Persones amb Alzheimer i Altres Demències de Canals (en adelante AFA Canals), a través de su Junta Directiva, sensible a estos principios y normativa, y no estando obligada por estas regulaciones, ya que se trata de una entidad que cuenta con menos de 250 personas trabajando en la misma, ha decidido en el año 2018 incluir como uno de sus principios rectores la Igualdad de Oportunidades y Trato entre mujeres y hombres. Dicha inclusión se ve reflejada en este primer Plan de Igualdad, que comenzará su implantación durante el año 2018, y que pretende mejorar y ampliar el compromiso de la entidad con un entorno de trabajo que respete la diversidad y erradique cualquier posible



aparición de situaciones de discriminación, para lo que se han definido y aplicado medidas o acciones positivas a la totalidad de la plantilla con la participación de la misma y con la de los distintos agentes sociales.

## 1.2. Presentación y características generales de AFA CANALS.

AFA Canals tal y como está actualmente configurada, es una Asociación está dirigida a mejorar la calidad de vida de las personas con demencia neurodegenerativa, especialmente personas con Alzheimer, así como la vida de sus familiares cuidadores. Ello, mediante una atención integral y personalizada.

Con fuerte arraigo y trayectoria dentro de la población de Canals y de la Comarca de La Costera y que tiene firmados convenios de colaboración con entidades como el Ayuntamiento de Canals, la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana, la Confederación Española de Asociaciones de Familiares de Personas con Alzheimer (CEAFA), la Federación Valenciana de Asociaciones de Familiares de Personas con Alzheimer (FEVAFA), La Caixa, IES Pou Clar d'Ontinyent, IES La Costera de Xàtiva, afines a los objetivos de Afa Canals. La finalidad de esta colaboración es la ayuda al colectivo al que ofrecemos nuestros servicios, para la mejora de la calidad de vida de todos ellos. Con los institutos de educación secundaria se firma un convenio de prácticas profesionales, teniendo anualmente alumnos con estudios como Auxiliar Sociosanitario, TASOC, etc.

La finalidad de AFA Canals es atender de forma integral al colectivo de personas con Alzheimer y sus familias y, acceder a todos los recursos necesarios para lograr una mejor atención a los enfermos de Alzheimer y otras demencias neurodegenerativas.

Afa Canals, fue fundada en 2008, por un grupo de familiares de personas con Alzheimer y demencias neurodegenerativas. La razón de su fundación fue la confusión y angustia que sentían por el diagnóstico de su familiar, ante la carencia de servicios especializados próximos a ellos para las personas que sufrían esta enfermedad.

Ante estas necesidades expresadas por los familiares se forma un pequeño grupo y, desde septiembre de ese mismo año se ofrece un taller de memoria en horario de mañana.

Comenzamos con este taller en una pequeña aula de la Escuela Permanente de Adultos.

Pronto conseguimos la cesión por parte del Ayuntamiento de Canals, de un espacio mayor, pero después de cinco años de trabajo con familiares y personas con enfermedad neurodegenerativa, este espacio también resultó insuficiente. En el año 2017 accedemos a



un espacio mayor, con una cesión en precario, mucho más adecuado a las finalidades y actividades que ofrece Afa Canals. Este espacio se encuentra cedido por 5 años, renovable anualmente hasta los 30.

Desde el comienzo de la organización hasta este momento, se han ido detectando una serie de necesidades a las que se ha intentado dar respuesta con la creación de nuevos servicios y la ampliación de los ya existentes.

## El objetivo principal de Afa Canals es:

- Mejorar la calidad de vida del usuario y su familia, ofreciendo un plan de cuidados profesional y de calidad.

## Nuestros objetivos específicos son:

- Realizar una intervención espec ializada y profesional, tanto a las personas con Alzheimer, como a sus familias.
- Prevenir y evitar el internamiento en centros residenciales de aquellas personas que con los apoyos adecuados puedan permanecer en su medio habitual.
- Atender situaciones coyunturales de crisis personal o familiar.
- Favorecer la autonomía del usuario, potenciando las capacidades de la persona para que pueda desenvolverse en su medio natural de vida.
- Colaborar con las familias en los casos en que éstas no puedan atender totalmente las necesidades de los usuarios.
- Potenciar las relaciones sociales, estimulando la comunicación con el exterior y paliar problemas de aislamiento y soledad.
- Ayudar a las familias en sus responsabilidades en la vida diaria.
- Conseguir cambios conductuales en la persona tendentes a mejorar su calidad de vida.
- Incrementar la seguridad y autoestima personal.

## Normativa aplicable a la entidad:

## General

- ✓ Protección de datos:
  - Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.
  - Reglamento UE2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo del 27 de abril de 2016 (RGPD).



Por su forma jurídica.

- ✓ Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.
- ✓ Decreto 181/2002, de 5 de noviembre, del Gobierno Valenciano, por el que se crea el Registro Autonómico de Asociaciones de la Comunidad Valenciana (DOGV num. 4375, de 11 de noviembre)
- ✓ Orden de 10 de abril de 2003, del consejero de Justicia y Administraciones Públicas, por la que se desarrolla el Decreto 181/2002, de 5 de noviembre, que crea el Registro Autonómico de Asociaciones de la Comunidad Valenciana [2003/4486].

### Laboral.

- ✓ VII Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana.
- ✓ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La asociación funciona principalmente con la aportación de los usuarios del servicio así como, las subvenciones de ayuda otorgadas por el Ayuntamiento de Canals, la Generalitat Valenciana a través de las distintas Consellerias, en un pequeño porcentaje con las cuotas anuales a los socios y socias. Y en la medida de lo posible, acudiendo a convocatorias de subvenciones de entidades privadas, como la entidad bancaria La Caixa.

En el momento actual trabajan en la asociación 8 personas (Directora, Técnica Superior en Animación Sociocultural, Psicóloga, Gerocultores (Tecnicos auxliares en cuidados en enfermeria)

Desde un punto de vista estratégico Afa Canals tiene la siguiente **Misión, Visión y Valores**:

**MISIÓN.** Mejorar la calidad de vida de las personas con enfermedad de Alzheimer i otras demencias neurodegenerativas, con la finalidad de ralentizar el máximo posible el deterioro normal de la enfermedad. Así mismo, también tiene como misión prestar atención personalizada a los familiares proporcionándoles tiempo libre i dotándolos de las herramientas necesarias para afrontar la enfermedad en los suyos.



- Ser un servicio de referencia en la atención de las personas con enfermedad de Alzheimer y otras demencias neurodegenerativas en la comarca de La Costera.
- Ofrecer más servicios a los usuarios y potenciar la participación de los familiares.
- Económicamente saneada y tecnológicamente desarrollada.
- Con unas actuaciones que se basen en la integridad, la transparencia, el servicio, la calidad y el interés general.

## **VALORES.**

- Compromiso e implicación
- Sensibilidad y acercamiento.
- Profesionalidad y eficacia.
- Colaboración.
- Calidad.

En cuanto a la estructura de Gobierno, desde donde se toman las decisiones de carácter estratégico de AFA Canals, decir que en la actualidad tiene la siguiente composición:

- Presidente: Arcadi Soriano Morales.
- Vicepresidente/Secretario: Luis Guerrero Nadal.
- **Tesorero: Antonio Botella Vila**
- Vocal: Alicia Arnau Aparicio.
- Vocal: Mª Isabel Real Fayos.
- **Vocal: Celeste Boluda Castells.**



En cuanto a la estructura organizativa de Afa Canals, el Organigrama es el siguiente:



La Asamblea General de Socios y Socias es el órgano supremo de gobierno de AFA Canals, integrado por todos los socios y socias de la Asociación. La Junta Directiva administra y representa a la asamblea general. Cualquier socio o socia puede presentarse a la Junta Directiva de la Asociación. Ningún miembro de la Junta Directiva recibe ninguna retribución por el trabajo realizado. Seguidamente encontramos el equipo técnico que compone la asociación: la directora del Centro, que lo coordina y gestiona a través de dos responsables, una en área de lo social, y otra responsable en el área psicológica, que junto con los auxiliares ofrecen el servicio de atención diurna de AFA Canals



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

Nombre de la Entidad	Associació de Familiars i Persones amb Alzheimer i Altres Demències de
	Canals.
CIF	G-98018641
Domicilio Social	C/L'Harmonia, 68
Teléfono de Contacto	685141384
E-mail de Contacto	direccio@afacanals.org
Forma Jurídica	Entidad sin ánimo de lucro. Asociación.
Persona de Contacto	Begoña Faura Martínez
Ámbito Territorial	Comarca de La Costera.

## 2. Objetivos y Alcance.

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

## **Objetivo General.**

• Elaborar el I Plan de Igualdad de AFA Canals y conseguir el Visado de Igualdad de la Generalitat Valenciana.

## Objetivos Específicos.

- Realizar el diagnóstico previo para conocer la situación actual de AFA Canals 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 I Plan de Igualdad de AFA Canals, para garantizar la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad, y la integración de la perspectiva de género a todos los niveles.



## Alcance.

- El Alcance del Diagnóstico, se establece para el centro de trabajo y los servicios de AFA Canals que se prestan en el mismo y para todas las personas que trabajan en esta entidad.
- El marco temporal de este Plan de Igualdad se establece en dos años, entre 31 de Julio de 2018 y 30 de Julio de 2020.

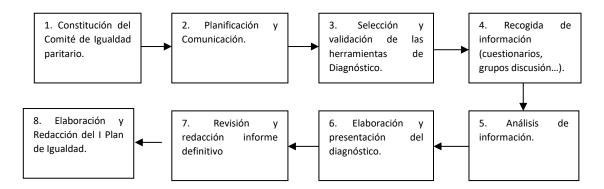
## Presupuesto.

- Desarrollo del Plan de Igualdad: 560€
- Implementación del Plan de Igualdad: 760€

## 3. Etapas y Metodología de Intervención.

Para el diseño y realización de este I 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 AFA Canals:



- Cuestionario de auto-diagnóstico de políticas de Recursos Humanos e Igualdad.
- Cuestionario de identificación y caracterización de la plantilla de AFA Canals 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 entidad, segmentada por, sexo (hombre o mujer).



# 4. El Compromiso de AFA Canals con la igualdad de oportunidades y el Comité de Igualdad.

Como muestra del compromiso de AFA Canals con la Igualdad de Oportunidades se ha definido, comunicado e integrado dentro de su sistema de políticas de gestión el siguiente documento.

82		Edició: 1	
	Compromiso de la Dirección con la Igualdad	Data: 18/7/2018	
AFACANALS	de Oprtunidades en AFA Canals		Pàgina 1 de 1

La Associació de Familiars i Persones amb Alzheimer i Altres Demències de Canals (en adelante AFA Canals) domiciliado en la C/L'Harmonia, 68, de Canals (Valencia), siguiendo las directrices estratégicas marcadas por sus órganos de Gobierno y la Dirección de la misma, declara:

Su compromiso con la definición y desarrollo de su primer Plan de Igualdad. Este Plan incluirá políticas y prácticas 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 AFA Canals, que considera el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico, según la definición del mismo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

AFA Canals, asume 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, entendiendo 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."

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de AFA Canals acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad, incluidas en el Plan de Igualdad, que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Canals, a 18 de Junio, de 2018.

Fdo.: Arcadi Soriano Morales. Presidente de AFA Canals

Associació de Familiars i Persones amb Alzheimer i Altres Demències de Canals. c/ L'Harmonia, 68. 46650 Canals (València) CIF: G98018641

Tel: 685 141 384; 960883190 e-mail: direccio@afacanals.org; alzheimercanals@gmail.com



Dentro del esquema de participación comentado anteriormente, en la elaboración del I Plan de Igualdad se ha creado el Comité de Igualdad de AFA Canals con un diseño paritario donde se encuentran representadas la Junta Directiva de la misma y la totalidad de la plantilla. La finalidad del mismo es tener un eje de referencia en torno a la igualdad de oportunidades en AFA Canals

A continuación, muestra el **Acta de Constitución del citado Comité** donde se describen y regulan la composición, el régimen de reuniones, las responsabilidades y funciones, y las firmas de los componentes de este Comité de Igualdad.



## ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Canals, C/L'Harmonia, 66 día 11 de junio de 2018, siendo las 21 horas, se produce la constitución del Comité de Igualdad de Oportunidades de La Associació de Familiars i Persones amb Alzheimer i Altres Demències de Canals como interpretación y vigilancia de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y como foro donde realizará la consulta y oportuna negociación del Plan de Igualdad con los representantes de los trabajadores y trabajadoras de la Associació de Familiars i Persones amb Alzhieimer i Altres Demències de Canals.

En virtud de la citada Ley para la Igualdad y de los propios valores de la Associació de Familiars i Persones amb Alzheimer i Altres Demències de Canals no se tolerará ningún acto de discriminación en su organización. Los abaio firmantes acuerdan:

Primero: Composición.

La composición del Comité de Igualdad de oportunidades será paritaria entre las personas que representan a las trabajadoras y los trabajadores, y los representantes de la entidad. De la misma manera será paritaria entre hombres y muieres.

Segundo: Reuniones.

El Comité de Igualdad de Oportunidades se reunirá de manera ordinaria con carácter semestral, y 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.

Tercero: Funciones.

El Comité de Igualdad de Oportunidades se ocupará con carácter general de:

- Promocionar la igualdad de oportunidades en la Associació de Familiars i Persones amb Alzheimer i Altres Demències de Canals, estableciendo las bases de una cultura organizativa que favorezca la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y que, además, posibilite la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional.
- Configurar y asegurar un ambiente de trabajo no discriminatorio, saludable y basado en los valores de respeto, igualdad y dignidad.
- Aprobar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad, previo establecimiento de los plazos de negociación, fases y metodología de trabajo.
- Efectuar el seguimiento y evaluación de las medidas contempladas en dicho Plan.

El Plan de Igualdad del La Associació de Familiars i Persones amb Alzheimer i Altres Demències De Canals incluirá los resultados del diagnóstico realizado, fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos concretos a alcanzar, las prácticas a adoptar para su consecución, y





establecerá los mecanismos y sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos marcados.

Y en prueba de conformidad de cuanto acontece, suscriben la presente acta en el lugar y fecha indicados anteriormente.

Por la entidad:

Por las trabajadoras y los trabajadores:

Fdo.: Arcadi Soriano Morales

Presidente

Fdo.: Julia Navarro Olmo

TASOC

Fdo.: Luis Guerrero Nadal

Secretario

Fdo.: Mª Begoña Faura Martínez

Directora

## 5. 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 I Plan de Igualdad de AFA Canals** hemos introducido y analizado los siguientes **indicadores de descripción de la plantilla** de trabajadores y trabajadoras del mismo:

- 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.
- Distribución de la plantilla por incorporaciones en el último año (2017) y tipo de contrato.
- 6. Distribución de la plantilla por categoría profesional y por recursos o centros gestionados.
- 7. Distribución de la plantilla por antigüedad.
- 8. Distribución de la plantilla por tipos de jornadas semanales de trabajo.
- 9. Distribución de la plantilla por tipos de turnos de trabajo.
- 10. Composición de la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadores, por sexo.
- 11. Distribución de la plantilla por altas en los últimos 4 años.
- 12. Distribución de la plantilla por bajas en los últimos 4 años, y por tipología de bajas en el último año (2017).
- 13. Distribución de la plantilla por número de días de baja o permisos y por tipología de la baja o permisos.
- 14. Distribución de la plantilla por número de hijos y/o hijas a cargo, y por edades de los hijos y/o hijas.
- 15. Distribución de la plantilla por número de otras personas (distintos a hijos-hijas) a cargo.
- 16. Distribución de la plantilla por formación recibida en el último año (2017). Incluye análisis de tipo (contenido) de formación, metodología formativa, lugar y horario de la formación.
- 17. Distribución de la plantilla por formación prevista para el año 2018 Y 2019. Incluye análisis de tipo (contenido) de formación, metodología formativa, lugar y horario de la formación.
- Distribución de la plantilla por número de promociones o ascenso en el último año
   (2017) y por categoría profesional.
- 19. Distribución de la plantilla por nivel salarial y por categoría profesional.

Además, se han medido, calculado y analizado los ítems de la **encuesta de percepción** pasada a las personas que trabajan en AFA Canals, **segmentando la muestra por sexo**, incluyéndose su análisis en cada una de las áreas específicas a diagnosticar y a desarrollar el Plan de Igualdad.



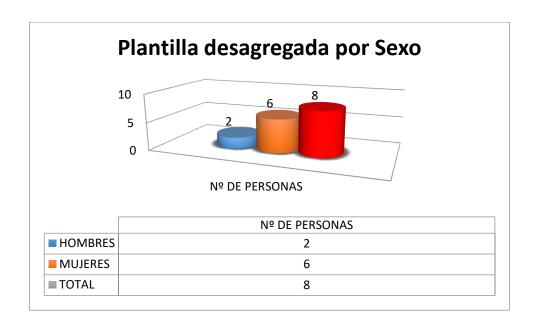
Adicionalmente, se ha realizado un **autodiagnóstico cualitativo** acerca de las políticas y prácticas en las áreas de:

- 1. Acceso al Empleo.
- 2. Conciliación.
- 3. Clasificación Profesional, Formación y Promoción.
- 4. Retribución.
- 5. Salud Laboral.
- 6. Comunicación y uso de Lenguaje no Sexista.

## 5.1. Análisis y características generales de la plantilla de AFA Canals.

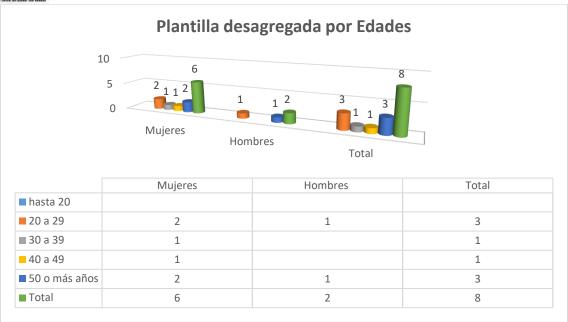
## 1.- Plantilla AFA Canals desagregada por sexo

La plantilla de trabajadores y trabajadoras, actualmente se compone principalmente de mujeres. Siendo 6 mujeres junto con 2 hombres.

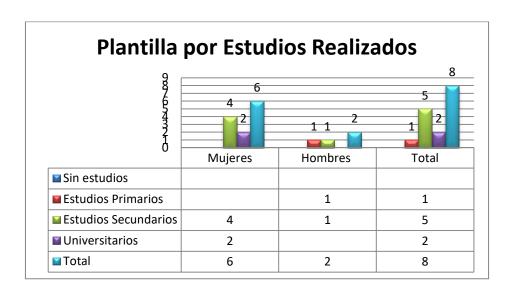


Afa Canals está formada actualmente por 8 trabajadores i trabajadoras en plantilla de los cuales el 75% son mujeres y el 25% restante son hombres.





La edad media de nuestra plantilla son 39 años, encontrando dos franjas de edad mas numerosas que son las de 20 a 29 y de 50 o más.



Solamente una persona de la plantilla tiene estudios primarios, el resto tienen estudios secundarios o superiores (80%) de estos encontramos dos tituladas superiores, que se encuentran trabajando en los mayores puestos de responsabilidad.

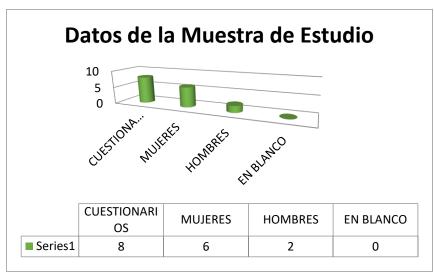




La antigüedad media de los contratos corresponde a 4 años, vemos que existen varias contrataciones con una antigüedad de un año o menos, ello es debido al cambio de sede de Afa Canals en el año 2017, que produjo una incorporación de personal para seguir ofreciendo la mejor calidad en nuestros servicios

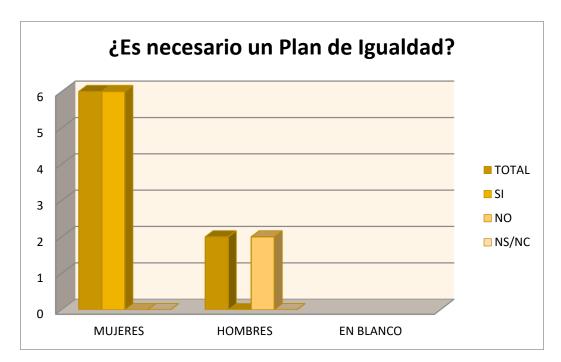
Finalmente, y para acabar con este análisis general de los datos de la plantilla de AFA Canals, decir que esta asociación no cuenta con la figura de Representante Legal de los trabajadores y las trabajadoras (RLT), ya que no tiene obligación legal al respecto.

En cuanto a la **percepción de la plantilla** respecto a temas relacionados con la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, tal y como hemos comentado anteriormente, se elaboró y pasó un cuestionario de percepción del que se han recogido una **muestra de 100% de cuestionarios de un total de 8 personas** que componen la plantilla total de AFA Canals.





Veamos a continuación los resultados de las respuestas correspondientes a los ítems 9 del cuestionario (ítem de percepción global):



De las 8 personas trabajadoras, 6 son mujeres y 2 hombres. El 100% de las mujeres han respondido positivamente a la necesidad de la creación de un plan de igualdad, así también encontramos unanimidad en las respuestas de los hombres, el 100% de los hombres ha respondido que no es necesario un plan de igualdad. La razón es que dentro de AFA Canals ya encuentran una igualdad real tanto en las tareas como en los sueldos y en las capacidades de cada persona.

## 5.2. Área de Acceso al Empleo.

El Proceso de Captación de Personas en AFA Canals, compuesto por los procesos de Reclutamiento, Selección y Acogida, se desarrolla de la siguiente manera.

## 1. Reclutamiento.

La captación de personas se produce por la necesidad de contratación de personal para llevar a cabo un determinado programa dentro de la Asociación, o cuando existe una baja de personal que se quiera cubrir.



Las fuentes de reclutamiento que normalmente se utilizan son:

- Publicitar en internet el requerimiento del personal.
- Buscar bolsas de trabajo específicos en los Ayuntamientos cercanos.
- Informar a todas las personas trabajadoras del requerimiento.
- Por el boca a boca dentro de la población.

A las personas candidatas se les pide que envíen su Curriculum Vitae (CV) actualizado, una vez recepcionados estos CV, se analizan, clasifican y archivan bajo criterios de basados en el mérito y la capacidad de la persona candidata.

Se evita la utilización del lenguaje sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de Afa Canals.

La persona responsable del procedimiento de selección de personal es la dirección del centro, bajo la supervisión del presidente de AFA Canals, que es quien define el perfil de la oferta de trabajo. 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.

## 2. Selección.

AFA Canals tiene establecidos procedimientos y herramientas específicas de selección de personal.

- Se aceptan por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo sólo a criterios objetivos y competenciales.
- Las personas que realizan la selección tiene un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica para garantizar que los procesos de selección no sean discriminatorios por razón de sexo.

Una vez recibidas y aceptadas las candidaturas para el puesto ofertado, se realiza una primera selección en función de Curriculum Vitae. Se contacta con las personas candidatas para realizar una primera entrevista. En la cual se revisa el CV y se seleccionan tres personas las cuales pasaran a realizar una entrevista personal por parte de algunos miembros de la Junta Directiva y la dirección, a partir de este momento se toma la decisión y se comunica a la persona interesada.



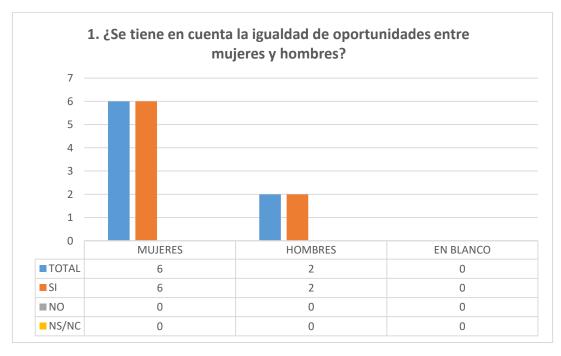
Existe un formato de guion de entrevista, pero en ningún caso se incluyen preguntas que traten temas personales de las personas candidatas. En las entrevistas se presta atención a aspectos como expediente académico, o experiencia en puesto similar, nunca se realizan preguntas sobre situaciones personales sexistas, donde se tenga en cuenta este dato para la selección o no de la persona candidata.

## 3. Acogida.

Cuando la persona candidata se incorpora en el centro, se le explican sus funciones y horarios, proponiéndose una persona al cargo los primeros días en los que se necesita más indicaciones para llevar a cabo su trabajo.

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 AFA Canals, recogidas a través de los cuestionarios de percepción es:





En el cuestionario que adjuntamos podemos ver que el 100% de las personas que trabajan en Afa Canals, tienen la percepción de que existen una igualdad de oportunidades real entre hombres y mujeres dentro de la empresa.

Siguiendo con el análisis de los datos cuantitativos de acceso al empleo podemos destacar los siguientes datos:

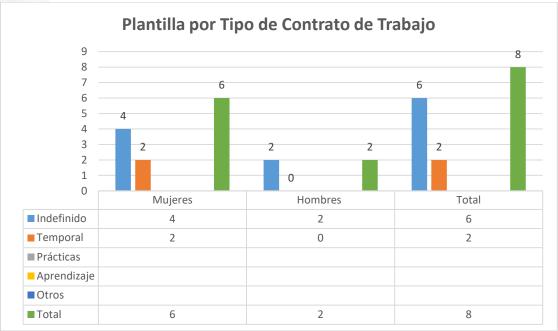
En cuanto a las **altas de trabajadoras y trabajadores llevadas a cabo en los últimos 3 años** en AFA Canals podemos ver los datos en la siguiente tabla:



Durante el año 2017 se ha producido un incremento en el número de trabajadores por la cesión de un local de mayor envergadura a Afa Canals, por parte del Ayuntamiento de Canals. Esto ha traído la necesidad de contratar a más personas trabajadoras, para seguir ofreciendo la misma calidad en los servicios. El año pasado duplicamos el número de personas trabajadoras contratadas en Afa Canals.

La distribución de la plantilla de AFA Canals según los tipos de contrato y las incorporaciones en el último año (2017) por tipo de contrato y sexo, es:





La mayor parte de contratos en Afa Canals son contratos indefinidos en, siendo un total de 6 contratos indefinidos de las 8 personas trabajadoras que existen. Dos de ellos son temporales, los cuales corresponden a dos mujeres que trabajan en diferentes categorías laborales, siendo una psicóloga y una gerocultora.

## 5.3. Área de Clasificación Profesional, Formación y Promoción.

**5.3.1. Clasificación Profesional.** En lo referente a la Clasificación Profesional de las personas que trabajan en Afa Canals, se ajusta a la clasificación establecida en el Convenio Colectivo de aplicación denominado VII Convenio Colectivo para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana. 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 la podemos ver en la siguiente tabla:



Plantilla por Categoría Profesional				
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	
Dirección	0	1	1	
■ Psicóloga/o	0	1	1	
Trabajadora/Trabajador Social	0	0		
TASOC		1	1	
Auxiliares	2	3	5	
Administrativa/o	0	0	0	
Conductora	0	0	0	
Total	2	6	8	

Respecto a la relación entre los estudios de las personas que trabajan en Afa Canals 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.

## 5.3.2.Formación.

El proceso de formación de personal que se lleva a cabo en Afa Canals, no está definido y desarrollado, sin embargo, sí que existen prácticas implícitas e informales que se describen a continuación.

Este proceso se inicia ante la necesidad de profundizar o formarse más en un aspecto dado, esta formación se ofrece a todas las personas que trabajan en AFA Canals, teniendo en cuenta la necesidad de profesionalizar nuestro equipo de trabajadores y trabajadoras.

También se ofrece la posibilidad de formación continua a través de cursos o congresos coordinados y ofrecidos por la Federación Valenciana de Asociaciones de Alzheimer. Así como formación on-line que gira alrededor de la profesionalización de cada categoría laboral de nuestras personas trabajadoras.

De esta forma se detectan unas acciones formativas anuales, que se llegan a formalizar en el transcurso de un año.



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, una trabajadora, que además pertenece al Comité de Igualdad de AFA Canals, tiene formación en esta materia, en concreto el curso de:

"Elaboración de Planes de Igualdad en la Comunidad Valenciana". Organizado por FEVAFA e impartido por Coordina, con una duración de 20 horas, los días 8, 15, 22/06/18 y 6/07/18.

Y está previsto que antes de finalizar el periodo de implementación de este primer plan de igualdad en AFA Canals se formen en este aspecto todo el Comité de Igualdad y la mayoría de personas trabajadoras de AFA Canals.

A continuación, vemos la formación realizada por las personas que componen la plantilla de Afa Canals en el último año 2017.



CURSO	ENTIDAD DE IMPARTICIÓN	TIPO	HORA S	ASISTENTES	FECHA REALIZACI ÓN
Experto universitario en		Extern			Enero-
dirección de servicios	Ises Instituto	a /	500	Directora	mayo
sociales		online			2017
Herramientas para la		Extern	12	Directora	Febrero-
elaboración de	FEVAFA/Coordina	a /			17
memorias de		presen			
sostenibilidad		cial			
Elaboración de Planes de		Extern	20	Directora	8,15,y
Igualdad en la	FEVAFA/Coordina	a/Pres			22/6/18 y
Comunidad Valenciana		encial			6/7/18
Congreso Nacional de	CEAFA	Extern	20	Directora y	9/10/11
Alzheimer		a/Pres		TASOC	de Nov de
		encial			2018
Terapias alternativas en	Indice Formación	Extern	15	TASOC	7/4/2017
animación sociocultural	Empresarial	a/Pres			Υ
		encial			28/4/201
					8
Curs per a Auxiliars		Extern	7	TASOC y	
d'atenció a persones	FEVAFA	a/Pres		Auxiliar	17/11/20
amb Alzheimer		encial			18

La formación realizada durante el **año 2017** por categoría profesional y contenidos de los curso es esencial para la actualización y aprendizaje de los conocimientos adquiridos los cuales repercuten directamente en una mayor profesionalización de las personas trabajadoras



En cuanto a la formación planificada para el año 2018/2019 podemos ver los datos a continuación

CURSO	ENTIDAD DE IMPARTICIÓN	TIPO	HORAS	ASISTENTES	FECHA REALIZACIÓ N
VII Congreso Autonómico de Alzheimer	FEVAFA	Externa /Presen cial	10	Toda la plantilla	06/10/2018
Sensibilización en igualdad de oportunidades	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	Externa /online	30	TASOC y Auxiliar	Ultimo trimestre de 2018
Herramientas para la elaboración de memorias de sostenibiliada/II parte	FEVAFA/Coordina	Externa /Presen cial	12	Directora	Segundo trimestre de 2019
Congreso Nacional de Alzheimer	CEAFA	Externa /Presen cial	20	Directora/ Psicologa/ TASOC	Noviembre 2019
Formación para la implantación de Planes de Igualdad en las empresas.	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	Externa /Online	30	Comité de Igualdad	Ultimo trimestre de 2019

El Comité de Igualdad de AFA Canals, compuesto por 2 personas de la plantilla y 2 representantes de la Junta Directiva, se comprometen antes del periodo de implantación de este plan de igualdad formarse en torno a la implantación de planes de igualdad dentro de la entidad, en estos momentos un miembro del comité de igualdad ya cuenta con una formación específica en planes de igualada, y otra de las personas será formada antes de que acabe el año.

Antes de fin de año (2019), se van a realizar 2 acciones de formación/sensibilización en igualdad de oportunidades al resto de la plantilla.

## En concreto los cursos de:

 "Sensibilización en Igualdad de Oportunidades", proporcionado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (Escuela Virtual de Igualdad).

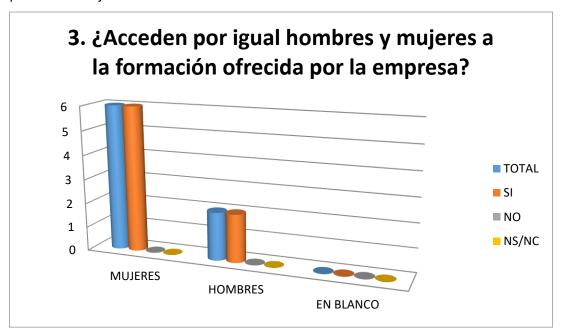


 "Formación para la implantación de planes de igualdad en las empresas", proporcionado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (Escuela Virtual de Igualdad.

La planificación de la formación está revisándose continuamente sobre la base de que una mejor formación es una mejor calidad de atención en nuestros servicios. A medida que conocemos cursos y congresos tanto presenciales como online valorándose la posibilidad de asistencia por parte de algunas personas trabajadoras o por parte de la junta directiva.

La percepción de las personas que componen AFA Canals respecto a la igualdad de oportunidades en la Formación, recogidas a través de los cuestionarios de percepción pasados y analizados, es la siguiente:

Todas las personas trabajadoras tienen la percepción de que tienen la misma oportunidad de formación, las diversas formaciones a las que pueden acceder se ofrecen igual para todas las personas trabajadoras.



## 5.3.3.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 las personas trabajadoras están contratadas por la máxima categoría profesional según sus estudios y funciones en AFA



Canals. No hay promociones próximas previstas pero hay trabajadoras que quieren promocionarse y están ampliando sus estudios a un grado universitario.

Aun así, la percepción de las personas que componen AFA Canals respecto a la igualdad de oportunidades en la Promoción, recogidas a través de los cuestionarios de percepción pasados y analizados ha sido la siguiente:



De las ocho personas trabajadoras que tenemos en AFA Canals, 7 responden afirmativamente por pensar que tanto las trabajadoras como los trabajadores promocionan por igual. La última incorporación en la plantilla respondió que no lo sabía por no haberse producido ninguna promoción durante el periodo en el que se encuentra trabajando con nosotros.

## 5.4. Área de Retribución.

La retribución viene determinada en su totalidad por el Convenio Colectivo aplicable denominado VII Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana, 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. Afa Canals 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.

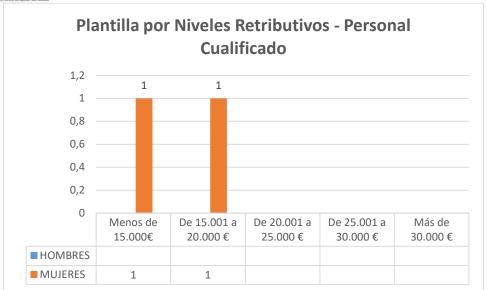
En cuanto los pluses y beneficios sociales o económicos de los que disfruta la plantilla de la entidad, cabe decir que estos se retribuyen a toda ésta con independencia de su jornada laboral, sexo o categoría profesional.

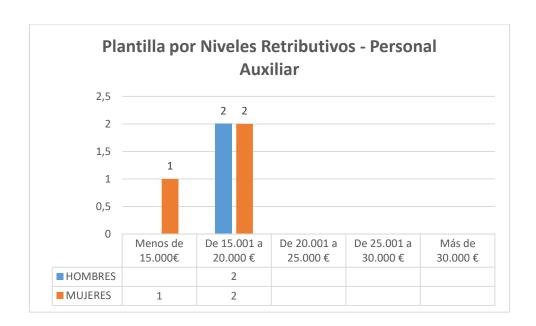
Tampoco existen diferencias salariales debido a la realización de jornadas completas o parciales.

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 se ha tomado como referencia la plantilla de 2017 con sus respectivas retribuciones.









La percepción de las personas que componen Afa Canals respecto a la igualdad de oportunidades en la Retribución, recogidas a través de los cuestionarios consideran el 100% de las personas trabajadoras que no cobran menos que su compañera o compañero.





## 5.5. Área de Conciliación.

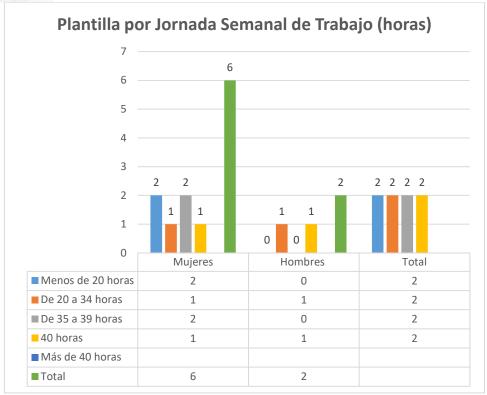
En lo que se refiere a las medidas de conciliación adoptadas por Afa Canals, decir que se aplican aquellas que se desprenden de la normativa laboral y del Convenio Colectivo al que está adherida esta institución.

También existen unas medidas implantadas que tratan de mejorar la conciliación de las personas que trabajan en Afa Canals como:

- o Abandono del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares
- o Reparto de vacaciones a elección del trabajador.
- o Formación en horario de trabajo, siempre que sea posible.
- Permisos especiales por emergencias justificadas.

Vemos a continuación la distribución de la plantilla en función de sus **jornadas** semanales y turnos de trabajo :





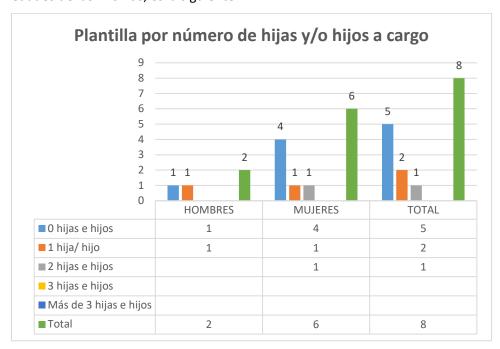


En AFA Canals, encontramos dos personas a jornada continua, contratadas a 40 horas semanales. Todas las demás personas trabajadoras están contratadas a menor horario, este horario se intenta que sea continuo de mañana o de tarde, pero esto puede cambiar por



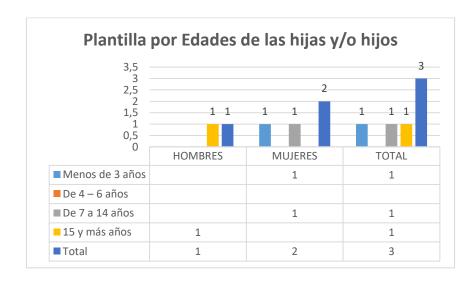
necesidades de la entidad, en cuanto a la calidad del servicio, por ser mayor la necesidad en turno partido, a las entradas y salidas de los usuarios y usuarias.

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:



Cinco de las personas trabajadoras no tienen hijos al cargo. Tres de las personas trabajadoras sí tienen hijos al cargo.

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:

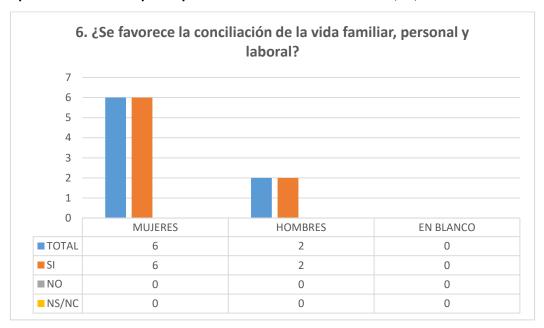




Contamos con una persona con un hijo menor de 3 años, otra persona con dos hijos que tienen entre 7 y 14 años, y otra persona con un hijo mayor de 15 años a su cargo.

En lo que respecta a las **responsabilidades familiares por tener a cargo a otras personas distintas a los hijos y/o a las hijas**, la plantilla de Afa Canals, no cuenta en estos momentos con ninguna persona trabajadora en esta situación.

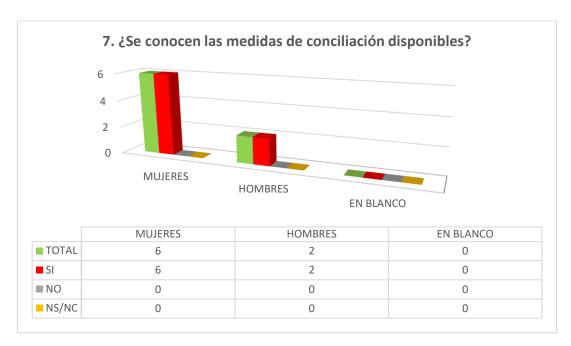
La percepción de las personas que componen AFA Canals respecto a la **igualdad de** oportunidades en lo que respecta a las medidas de conciliación, es,



La totalidad de trabajadores piensa que la entidad favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.



A la cuestión: ¿tienen un conocimiento adecuado de las medidas de conciliación a su disposición?



Todas las personas trabajadoras de la entidad responden afirmativamente al conocimiento de las medidas de conciliación disponibles.

### 5.6.-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

- ✓ Boletín informativo anual de la asociación.
- ✓ Facebook: http://www.facebook.com/pages/AFACANALS
- ✓ Twitter: <a href="https://twitter.com/Alzheimercanals">https://twitter.com/Alzheimercanals</a>
- ✓ Notificaciones y comunicaciones internas y externas a los familiars y personas trabajadoras de AFA Canals.

### 5.7. Área de Salud Laboral (incluye Acoso).

En lo referente a tema de Salud Laboral, AFA Canals, gestiona todos los aspectos relacionados con este tema a través de la colaboración con la Mutua MC Mutual, y con el servicio de prevención externo MPE 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 la pautas a seguir en el desarrollo, seguimiento y evaluación de la normativa aplicable.

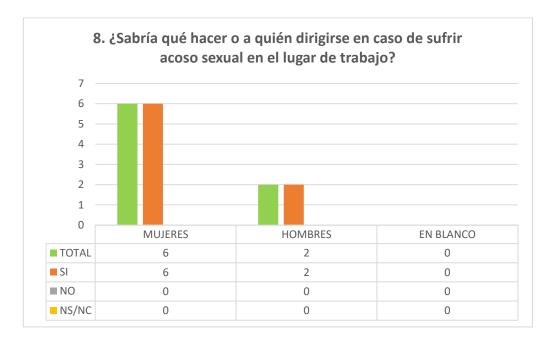
Respecto a los datos cuantitativos referentes a las **bajas definitivas de trabajadores y trabajadoras producidas en los últimos 4 años**, han sido tres dos de ellas hombres por una por baja voluntaria, y la otra por finalización de contrato. Una mujer causó baja voluntaria en la entidad por querer cambiar de trabajo.





En cuanto a las bajas temporales o permisos de trabajo, en el año 2017, no se han producido ninguna baja temporal o permiso de trabajo.

En lo que respecta a la percepción de las personas que trabajan en AFA Canals, en referencia al conocimiento acerca de la manera de actuar ante un posible caso de acoso, podemos ver los resultados en la siguiente tabla.



Todas las personas trabajadoras han respondido que sabrían cómo actuar en caso de acoso dentro de la entidad.

### 5.8.-Conclusiones del Diagnóstico.

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

- AFA Canals es una entidad del sector del Tercer Sector. Es una asociación dedicada a ofrecer servicios a las personas con Alzheimer, con una plantilla compuesta por ocho personas trabajadoras.
- En cuanto a la edad de las personas que componen la institución, se encuentra entre los 20 años y mayores de 50. Siendo la media de edad de 39 años
- Respecto a los estudios realizados por su personal, cuenta con dos tituladas superiores, una persona con estudios de técnico superior, y cuatro personas con estudios de técnico medio y una persona con la homologación del título de técnico medio en cuidados de enfermería.



En todos los casos los estudios que poseen estas personas son los requeridos para el desempeño de su puesto de trabajo.

- En el análisis de la plantilla según la antigüedad y el sexo de las personas que la componen, vemos que tres personas trabajadoras tienen una antigüedad entre 6 y 10 años , siendo una de ellas la de mayor antigüedad con 10 años, encontramos otras tres personas trabajadoras con una antigüedad de entre 1 y 3 años, y dos más que llevan menos de un año formando parte del equipo de trabajo. El volumen de trabajadores se incrementó en 2017 ya que fue el año en el que la entidad se traslada a un centro mucho más grande que en el que se encontraba anteriormente. Es por ello que vemos que el último año se producen muchas incorporaciones nuevas.
- En términos de percepción general de la igualdad de oportunidades en AFA Canals,
   el 100% de las personas encuestadas perciben que en la entidad existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Cuando se les ha preguntado por su percepción acerca de la necesidad de desarrollar un Plan de Igualdad, todas las mujeres han contestado afirmativamente, y todos los hombres han respondido negativamente, la razón es que perciben que en la entidad no existe ningún tipo de discriminación por razón de género, lo ven innecesario.

### Conclusiones del área de selección y contratación - acceso al empleo.

- La forma de contratación más común en la entidad es: a través de publicaciones en redes sociales se requieren curriculums para el puesto a cubrir. La convocatoria se realiza sin sesgos de género en el lenguaje utilizados. Seguidamente se realiza un análisis de éstos curriculums para una posterior entrevista con las personas candidatas y la contratación de la persona más idónea para cubrir la vacante en el equipo.
- En cuanto a las incorporaciones de personas durante el último año 2017, han sido cinco, dos de ellas tituladas superiores y tres con estudios medios. Las contrataciones en 2017 han ascendido ya que la entidad se trasladó a un espacio mayor para ofrecer nuestros servicios, de esta manera también necesitamos de más trabajadores para cumplir con estos servicios.



- 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 una vacante en el personal o bien por necesidad de ampliar servicios. Las fuentes de reclutamiento que normalmente se utilizan son la convocatoria en redes sociales. En todos los casos a las personas candidatas se les pide que envíen su Currículum actualizado, una vez recibidos éstos, se analizan, se clasifican y archivan bajo criterios basados en el mérito y la capacidad de la persona candidata.
- Es Dirección 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.
- Dentro del Comité de Igualdad, la directora de la entidad, ha recibido formación específica materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Mediante el curso "Elaboración de planes de igualdad en la Comunidad Valenciana" organizado por FEVAFA e impartido por Coordina, con una duración de 20 horas, los días 8,15 y 22 de junio de 2018 y el día 6 de julio de 2018.
- En la actualidad no contamos con una política formal que fomente la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentran sub- representadas, también creemos que una plantilla en la que 6 de las 8 personas trabajadoras son mujeres, no hay en principio necesidad de esta política formal que fomente la contratación de mujeres.
- AFA Canals tiene establecidos procedimientos y herramientas específicas de selección de personal que consiste en que una vez recibida la necesidad de una nueva persona trabajadora para ocupar un puesto que quede vacante o bien por tener nuevos programas y proyectos que necesiten de mas trabajadores para llevarlos a cabo. Una vez realizada la publicación y recibidas las candidaturas, se realiza una primera selección en función del Currículum Vitae. Se contacta con las personas candidatas que han sido seleccionadas. Se queda para una primera entrevista y desde ella se selecciona tres candidatos o candidatas que pasaran a la siguiente fase, para una entrevista mas profunda con miembros de la junta directiva



de la entidad. La entrevista nunca incluye temas y preguntas personales para las personas candidatas.

- La entidad archiva la documentación relacionada con la selección del personal, las convocatorias y los currículums.
- En cuanto al proceso de acogida de nuevas incorporaciones, no existe un Plan de Acogida desarrollado desde la perspectiva de género, que recoja 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 AFA Canals respecto a la igualdad de oportunidades en el Acceso al Empleo, todas las personas trabajadoras piensas que existe igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo.
- En AFA Canals no tenemos un procedimiento formal de captación de personal desarrollado con criterios de igualdad de oportunidades.
- El personal se selecciona por las competencias demostradas basándonos en el mérito
   y la capacidad de las personas, no por la situación personal o por razón de sexo.

### • Conclusiones área de clasificación profesional, formación y promoción.

- En lo referente a la CLASIFICACIÓN PROFESIONAL de las personas que trabajan en AFA Canals, cabe decir que se ajustan a la clasificación establecida en el Convenio Colectivo de aplicación denominado VII Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana. Dicho Convenio Colectivo, no incluye sesgos de género, siendo por lo tanto neutras e independientes del género.
- En términos generales podemos decir que no existe segmentación ni horizontal (no hay categorías profesionales feminizadas, ni masculinizadas),ni vertical (el puesto de trabajo de mayor categoría está ocupado por una mujer
- En lo que respecta al PROCESO DE FORMACIÓN DE PERSONAL que se lleva a cabo
   en AFA Canals, no está definido, sin embargo, existen prácticas implícitas e



informales. El proceso se inicia cuando se detecta la necesidad formativa de cualquiera de las personas trabajadoras. Se ofrece la posibilidad de formación a las trabajadoras y trabajadores de la entidad, atendiendo a las necesidades de las personas trabajadores, sin hacer distinción de género, ni categoría laboral. También se tiene en cuenta la necesidad de conciliar la vida familiar, profesional y personal, ya que se intenta realizar durante la jornada laboral u online.

- 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 AFA Canals, 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, y así maximizar la profesionalidad de las personas trabajadoras en su lugar de trabajo.
- Este proceso informal de formación se inicia y lleva cabo 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, la directora de la entidad y miembro del comité de igualdad, ha recibido formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Realizando el curso anteriormente mencionado de "Elaboración de planes de igualdad en la Comunidad Valenciana", organizado por FEVAFA e impartido por Coordina, con una duración de 20 horas. Los días 8,15, y 22 de junio de 2018, y 6 de julio del mismo año.
- Respecto a la formación realizada por las personas que componen la plantilla durante el año 2017, se han realizado 6 acciones formativas, encaminadas a la actualización de conocimientos ligados a las funciones encomendadas por la entidad.
- o En referencia a los contenidos de la formación durante 2017, fueron:



- Experto universitario en dirección de servicios sociales. Formación externa impartida por ISES Instituto.
- Herramientas para la elaboración de memorias de sostenibilidad.
   Impatida por Coordina y ofrecida por FEVAFA.
- Elaboración de Planes de Igualdad. De duración 20 horas y impartida por Coordina y propuesta por FEVAFA.
- Congreso Nacional de Alzheimer. En Málaga, el mes de noviembre de 2017. Por CEAFA.
- Terapias alternativas en animación sociocultural. Impartida por Indice Formación Empresarial.
- Curso para auxiliares de atención a personas con Alzheimer. Impartido en Valencia por algunas profesionales de las Asociaciones miembros de FEVAFA.
- La metodología formativa fue principalmente presencial y se recibió externamente a nuestra entidad.
- En cuanto a la percepción de las personas que componen AFA Canals respecto a la igualdad de oportunidades en la Formación, el 100% de las personas trabajadoras piensan que existe igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
- Antes de fin de año (2018), se van a realizar una accion de formación/sensibilización en igualdad de oportunidades al resto del comité de igualdad y a parte de la plantilla de personas trabajadoras. la plantilla. En concreto los cursos de:
  - Sensibilización en igualdad de oportunidades, con una duración total de 30 horas, que impartirá el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- 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, todas las personas trabajadoras están en la categoría laboral que les corresponde según



sus estudios. La dirección de la asociación, siempre fomenta la adquisición de mayores conocimientos formales para poder promocionarse en la entidad.

 La percepción de toda la plantilla de AFA Canals respecto a la igualdad de oportunidades en la Promoción es que es igual para mujeres como para hombres.

#### • Conclusiones área de retribución.

- En el área de retribución de AFA Canals, la definición y composición de la misma viene determinada en su totalidad por el VII Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana, 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.
- AFA Canals 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 AFA Canals respecto a la igualdad de oportunidades en la Retribución, todas las personas trabajadoras respondieron que la retribución era igual para la misma categoría y funciones laborales, sin distinción de género, tal y como marca el convenio colectivo al que estamos inscritos.



### Conclusiones área de conciliación.

- En lo que se refiere a las medidas de conciliación adoptadas por AFA Canals, 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 AFA Canals como:
  - Reparto de vacaciones a elección del trabajador o trabajadora.
  - Formación online o en horario de trabajo, siempre que sea posible.
  - Abandono del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares.
- En cuanto a la distribución de la plantilla en función de sus jornadas y turnos de trabajo, dos personas se encuentran a jornada completa, dos más están contratadas a 35 horas semanales, dos más a 30 horas semanales y dos más a 15 horas semanales. Se intenta que las jornadas laborales sean continuas en la mayor parte de los casos menos tres personas que están en jornada partida por necesidades del servicio.
- En cuanto a la distribución de la plantilla por el número de hijos y/o hijas a cargo, dos personas tienen un hijo al cargo, y una de las personas tiene dos hijos al cargo menores de edad.
- En cuanto a las edades de las hijas y/o hijos de los trabajadores y trabajadoras hay uno menor de tres años, dos de ellos son menores de 14 años y uno de ellos es mayor de esta edad.
- La percepción de las personas que componen AFA Canals respecto a la igualdad de oportunidades en lo que respecta a las medidas de conciliación, es que la totalidad de la plantilla conoce las medidas de conciliación y responde afirmativamente a que se tiene igualdad de oportunidades dentro de las mismas necesidades de conciliación familiar.

#### • Conclusiones área de salud laboral.

 En lo referente a tema de Salud Laboral, AFA Canals gestiona todos los aspectos relacionados con este tema a través de la colaboración con la Mutua MC Mutual,



y con el servicio de prevención externo MPE Prevencion, 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 la 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 4 años, han sido por finalización de contrato se produjo una baja, y dos más por abandono voluntario, una persona en 2017 y otra persona en 2016.
- Respecto a las bajas temporal o permisos de trabajo, se produjo una baja por enfermedad en 2015 de seis meses. Sin producirse más bajas por enfermedad hasta el día de hoy.
- En lo que respecta a la percepción de las personas que trabajan en AFA Canals en referencia al conocimiento acerca de la manera de actuar ante un posible caso de acoso, todas responden que sí sabrían dónde dirigirse en caso de sufrirlo.

#### • Conclusiones del área de comunicación.

- 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:



- Boletín informativo anual de la asociación.
- Facebook: <a href="http://www.facebook.com/pages/AFACANALS">http://www.facebook.com/pages/AFACANALS</a>
- Twitter: <a href="https://twitter.com/Alzheimercanals">https://twitter.com/Alzheimercanals</a>
- Notificaciones y comunicaciones internas y externas a los familiares y personas trabajadoras de AFA Canals.



#### 6. PLAN DE IGUALDAD.

### 6.1. Introducción.

Tras la elaboración del Diagnóstico de Igualdad en AFA Canals, y tras revisar las conclusiones desprendidas del mismo, que hemos podido ver en las páginas anteriores, la Junta Directiva de AFA Canals presentó el mismo a 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 asociación 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 AFA Canals con la Igualdad de Oportunidades, integran el Plan de Igualdad que presentamos a continuación, se llevó a cabo en dos reuniones llevadas a cabo en el mes de Junio de 2018.

### 6.2. Objetivos.

El **objetivo general** perseguido por AFA Canals con la definición e implantación de este primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es, prevenir 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:

- ✓ Realizar un Plan de Acogida acorde a contenidos de igualdad en AFA Canals.
- ✓ Formar en temas de igualdad de género.
- ✓ Crear una política retributiva transparente.
- ✓ Crear una guía de medidas de conciliación laboral, personal y familiar.
- ✓ Adaptar los canales de comunicación a una guía, previamente seleccionada, de comunicación no sexista.
- ✓ Diseñar un protocolo de de acoso moral y sexual.



### 6.3. El Equipo o Comité de Igualdad.

Para el adecuado diseño, implementación y evaluación del Plan de Igualdad, se creó el 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 Constitución, para la revisión de los acuerdos alcanzados y para la realización del seguimiento de los mismos. Se ha asegurado la presencia femenina, así como la promoción de su capacidad de toma de decisiones, participando activamente en este proceso. El Comité de Igualdad de Oportunidades se



reunirá de manera ordinaria con carácter semestral, y 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.

### 6.4. Naturaleza, estructura y duración 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 dos años desde su aprobación. La fecha de inicio de este primer Plan de Igualdad de AFA Canals es el mes de 31 de julio de 2018, y la fecha de finalización es en 30 de julio de 2020. 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).



# 6.5. Desarrollo de Plan de Igualdad: áreas de intervención y acciones positivas por cada área de intervención.

# 6.5.1. Área de acceso al empleo.

Responsable	COMIT	É DE IGUALDAD						
		OBJETIVOS			ALCANCE			
Elaborar un plan de acogida para facilitar la integración y la adaptación a la empresa de nuevas personas trabajadoras				TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE AFA CANALS				
ACCIONES		BENEFICIARIOS/BENEFIARIAS	PLAZO EJECU	ICIÓN	RESPONSABLE/S	RECURSOS NECESARIOS		
AP.1. Elaboración y redacción de un plan de acogida para facilitar la adaptación de las nuevas personas trabajadoras.		Todas las personas potencialmente beneficiarias a una vacante en la plantilla de personas trabajadoras			Comité de Igualdad	Reuniones de la dirección la psicóloga para definir el plan.  Reuniones de validación la junta directiva  15 horas de trabajo de dirección y psicóloga= 180 euros		
			INDICADO	RES				
IAP. 1 Indicador		Comprobar si se ha elaborado y redact	tado en el plazo estable	ecido				



# ACCIONES POSITIVAS DEL ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO.

Número y Denominación de la Acción	AP. 1 Realizar un Plan de Acogida incluyendo contenidos de igualdad de AFA Canals			Área de Intervención:  ACCESO AL EMPLEO			
		OBJETIVO					
Elaboración y redacción de un Plan de Acogida para facilitar la integración y la adaptación a la empresa de las nuevas personas trabajadoras.							
DESCRIPCIÓN	BENEFICIARIOS	PLAZO EJECUCIÓN		RESPONSABLES	RECURSOS NECESARIOS		
El Plan pretende facilitar la adaptación e integración de la nuevas incorporaciones en la plantilla de las persona trabajadoras de AFA Canals.	Todas las personas trabajadoras en	Ultimo trimestre de 2019	Comité de	Igualdad	Reuniones de la dirección la psicóloga para definir el protocolo.  Reuniones de validación la junta directiva  15 horas de trabajo de dirección y psicóloga= 180 euros		
		SEGUIMIENTO					
FECHA	15/01/2020						



# 6.5.2. Área de Clasificación Profesional, Formación y Promoción.

Responsable	Comité de Iguald	Comité de Igualdad							
	ОВЈ	ETIVOS			ALCAN	CE			
Formar en temas de igualdad	de género			Personas pertenecientes al Comité de Igualdad					
ACCIONES		BENEFICIARIOS	PLAZO E	JECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS			
Ofrecer formación a todos lo comité de igualdad	os miembros del	Comité de igualdad	Cursos ofrecidos online desde el Ministerio de Igualdad, realizados en octubre de 2018 y de 2019.		Comité de igualdad	Sin coste			
			INDICADO	RES					
IA2-1 Comprobar si todos los miembros del Comité de Igualdad han obtenido el certificado de asistencia al curso citado.						o citado.			
			SEGUIMIE	NTO					
FECHA	15/1	12/2018 y 15/12/2019							



# ACCIONES POSITIVAS DEL ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.

Número y Denominación de la Acción	AP. 2. 1. Formación en temas de igualda	d de género	Área de Intervención:  CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN					
	OBJETIVO							
Formar en temas de igualdad de género								
DESCRIPCIÓN  Realizar programas formativ igualdad de oportunidades	os en Comité de Igualdad	PLAZO EJECUCIÓN  Primer curso, Octubre 2018, Sensibilización en Igualdad de Oportunidades. 30 horas. Online  Segundo Curso, octubre de 2019, Formación para la implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas. 30 horas. Online	Comité de l	gualdad	RECURSOS NECESARIOS  Sin coste			
_		SEGUIMIENTO						
FECHA	15/12/18 y 15/12/18							



# 6.5.3. Área de Retribución.

Responsable	Comité de Igualdad							
	0	BJETIVOS		ALCANCE				
Evitar desigualdades en las re	tribuciones exis	tentes según la tipología de los	puestos de trabajo	Todas las personas trabajadoras de AFA Canals				
ACCIONES		BENEFICIARIOS	PLAZO EJECU	ICIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS		
Informar a las personas trabaj Canals de las retribucion categoría laboral donde s contratadas	ies según la	Toda la plantilla de AFA Canals	Primer trimestre de 2020		Comité de Igualdad	4 horas de la directora, para preparar el documento y la recogida de la información: 48 euros		
			INDICADO	RES				
IA3-1		Preguntar por escrito a la	as si han recibid	lo información retributiva de	e AFA Canals.			
	_		SEGUIMIE	NTO				
FECHA		15/04/2020						



# ACCIONES POSITIVAS DEL ÁREA DE RETRIBUCIÓN.

Número y Denominación de la Acción	AP3.1.	Llevar a cabo una política retributiva tr	ransparente mediante la información.	Área de Intervención:  RETRIBUCIÓN				
			OBJETIVO					
Evitar desigualdades en las retribuciones existentes según la categoría laboral de las personas trabajadoras								
DESCRIPCIÓN		BENEFICIARIOS	PLAZO EJECUCIÓN		RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS		
La transparencia en la inforr es un requisito indispensabl avanzar en igualdad. Es po que se ofrecerá esta inforr según el puesto de t ocupado	e para or ello nación	Todas las personas trabajadoras de AFA Canals	Primer trimestre de 2020	Comité de igualdad		Recogida de información y preparación del documento. 4 horas directora: 48 euros		
			SEGUIMIENTO					
FECHA		15/04/2020						



# 6.5.4. Área de Conciliación.

Responsable	nité de Igua	ité de Igualdad							
OBJETIVOS ALCANCE									
Mejorar en lo posible la conciliaci	a laboral, personal y familiar en	n AFA Canals	Todas las personas trabajadoras de AFA Canals						
ACCIONES		BENEFICIARIOS	PLAZO EJECU	CIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS			
AP.4.1.Analizar las necesid conciliación de las personas traba AFA Canals para mejorarlas		Toda la plantilla de AFA Canals	Primer trimestre de 2019		Comité de Igualdad	6 horas de la directora: 72 euros.  Reunión con Comité de Igualdad. Sin coste.			
AP.4.2 Elaboración de una Guía de conciliación laboral, personal y		Toda la plantilla de AFA Canals	Segundo trimestr	e de 2019	Comité de Igualdad	6 horas de la directora: 72 euros.  Reunión con Comité de Igualdad. Sin coste			
			INDICADO	RES		•			
IA4	Verificar que se ha realizado el análisis de las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras de AFA Canals y se han realizado la guía conciliación, comunicándola a las personas trabajadoras.								
			SEGUIMIE	NTO					
FECHA	30	/07/2019							



# ACCIONES POSITIVAS DEL ÁREA DE CONCILIACIÓN.

Número y Denominación de la Acción	AP4.1.	Análisis de necesidades de conciliación de la plantilla			Área de Intervención:  CONCILIACIÓN			
			OBJETIVO					
Mejorar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar								
DESCRIPCIÓN		BENEFICIARIOS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE		RECURSOS NECESARIOS		
Analizar las necesidades de conciliación de la plantilla de AFA Canals para mejorarlas		Todas las personas trabajadoras de AFA Canals	Primer trimestre de 2019	Comité de	Igualdad	6 horas de la directora: 72 euros. Reunión con Comité de Igualdad. Sin coste.		
			SEGUIMIENTO					
FECHA		30/04/2019						



Número y Denominación de la Acción	AP4.2.	Elaboración de una Guía de Conciliaciór	n de la vida laboral, personal y familiar	Área de Intervención:  CONCILIACIÓN				
			OBJETIVO					
Mejorar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar								
DESCRIPCIÓN		BENEFICIARIOS	PLAZO EJECUCIÓN		RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS		
Elaboración de una Gu Conciliación.	ía de	Todas las personas trabajadoras de AFA Canals	Segundo trimestre de 2019	Comité de	lgualdad	6 horas de la directora: 72 euros. Reunión con Comité de Igualdad. Sin coste.		
			SEGUIMIENTO					
FECHA		30/07/2019						



# 6.5.5. Área de Comunicación y Lenguaje no sexista.

Responsable Co	omité de I	gualdad						
·								
		OBJETIVOS				ALCANCE		
Fomentar el uso del lenguaje y guía de comunicación no sexista	en no sexista en el ámbito de AFA C	anals utilizando una	Toda la población en general.					
ACCIONES		BENEFICIARIOS	PLAZO EJEC	UCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS		
AP.5.1. Identificar, analizar y sel una guía de comunicación no se		Toda la población	Primer trimesti	Primer trimestre de 2020		15 horas de directora + material de oficina: 180 euros		
•	nuestras uía de entificada	Toda la población	Primer trimestre de 2020		Comité de igualdad	15 horas de directora + material de oficina: 180 euros		
	_		INDICADO	RES				
IA5	Realizar una reunión con el Comité de Igualdad para comunicar la guía de comunicación y su aprobación, así como las modificaciones en las comunicaciones							
			SEGUIMIE	NTO				
FECHA		15/04/2020						



# ACCIONES POSITIVAS DEL ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.

Número y Denominación de la Acción	AP5.1.	Identificar, analizar y seleccionar una G	iuía de Comunicación no sexista en AFA	Canals	Área de Intervención:  COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA			
			OBJETIVO					
Identificar, analizar y seleccionar una Guía de Comunicación no sexista								
DESCRIPCIÓN		BENEFICIARIOS	PLAZO EJECUCIÓN		RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS		
Identificar, analizar y selec una Guía de Comunicacio sexista			Cc	omité de igualdad	15 horas directora: 180 euros.			
			SEGUIMIENTO					
FECHA		15/04/2020						



					Área de Intervención:			
Número y Denominación de la Acción	AP5.2.	Adaptar todos nuestros canales de con	nunicación a la Guía de Comunicación n	o sexista	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA			
	<u> </u>		OBJETIVO		<u> </u>			
Eliminar el uso del lenguaje sexista en el ámbito de AFA Canals.								
DESCRIPCIÓN		BENEFICIARIOS	PLAZO EJECUCIÓN		RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS		
Eliminar el uso del lenguaje sexista en el ámbito de AFA Canals.		Toda la población en general	Primer trimestre de 2020 Co		omité de igualdad	15 horas directora: 180 euros.		
			SEGUIMIENTO					
FECHA		15/04/2020						



# 6.5.6. Área de Salud Laboral – Prevención del Acoso.

Responsable	Comité de igualdad											
		OBJETIVOS	ALCANCE									
Elaboración de un protocolo sexual, moral y por razón de s		así poder prevenir y eliminar c	ualquier tipo de acoso	Todo el personal de AFA Canals								
ACCIONES		BENEFICIARIOS	PLAZO EJECU	ICIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS						
Elaboración de un pr prevención del acoso	otocolo de	Todos la plantilla de AFA Canals	Segundo Trimestre de	2019	Comité de Igualdad	7 horas directora: 84 euros						
INDICADORES												
IA6-1	Verificación de la elaboración de un protocolo de acoso.											
SEGUIMIENTO												
FECHA	3	30/04/2019										



# ACCIONES POSITIVAS DEL ÁREA DE SALUD LABORAL – PREVENCIÓN DEL ACOSO.

Número y Denominación de la Acción	AP6.1.	Elaboración de un protocolo de acoso			Área de Intervención: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO								
			OBJETIVO										
Prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón moral													
DESCRIPCIÓN		BENEFICIARIOS	PLAZO EJECUCIÓN		RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS							
laborar un protocolo de acoso vara así poder prevenir y eliminar ualquier tipo de acoso sexual, noral y por razón de sexo		ar Todo el nerconal de AEA Canals Segundo Trimestre de 2019		Comité de	igualdad	Recogida de información preparación del documento. 7 hora directora: 84 euros							
	SEGUIMIENTO												
FECHA		14/01/2020											



# 6.6. PLANIFICACIÓN DEL DESPLIEGUE DEL I PLAN DE IGUALDAD DE AFA CANALS.

	2018						2019											2020						
	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7
A1. ACCESO AL EMPLEO																								
A1.1 REALIZAR UN PLAN DE ACOGIDA EN AFA CANALS																								
A2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN																								
A2.1 FORMAR EN TEMAS DE IGUALDAD																								
A3. RETRIBUCIÓN																								
A3.1 LLEVAR A CABO UNA POLÍTICA RETRIBUTIVA TRANSPARENTE																								
A4. CONCILIACIÓN																								
A4.1 ANÁLISIS DE NECESIDADES DE CONCILIACION																								
A4.2 ELABORACIÓN DE UNA GUIA DE CONCILIACIÓN																								
A5. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA																								
A5.1 SELECCIÓN DE UNA GUÍA DE COMUNICACIÓN																								
A5.2 ADAPTACIÓN DE LA GUÍA DE COMUNICACIÓN A AFA CANALS																								
A6. SALUD LABORAL - PREVENCIÓN DEL ACOSO																								
A6.1 ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACOSO																								
_																								
PLANIFICACIÓN DEL DESPLI	EGl	JE D	EL I I	PLAI	N DE	IGU	IALD	AD.	AFA	CAI	VALS	5												



### 6.7. Implementación del Plan de Igualdad.

Tal y como se ha comentado con anterioridad, las personas responsables de la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en AFA Canals, 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 entidad 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 AFA Canals. 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 II Plan de Igualdad de AFA Canals identificando las áreas y las acciones prioritarias para los futuros programas de trabajo anuales.