

# **II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

**01 de Agosto de 2020 – 31  
de Julio de 2024**

## 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, ámbito o alcance temporal y geográfico, y presupuesto.**

### **3. Etapas y Metodología de Intervención.**

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

- 4.1. La renovación del compromiso de AFA CANALS con el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- 4.2. La Renovación del Comité de Igualdad de AFA CANALS.

### **5. Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades. Resultados.**

- 5.1. Análisis y características generales de la plantilla de AFA CANALS.
- 5.2. Área de acceso a la ocupación y contratación.
- 5.3. Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina.
- 5.4. Área de retribuciones y auditorías salariales.
- 5.5. Área de conciliación y corresponsabilidad.
- 5.6. Área de comunicación y lenguaje no sexista.
- 5.7. Área de salud laboral y de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 5.8. Conclusiones del diagnóstico.

### **6. El Plan de Igualdad.**

#### **6.1. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad.**

- 6.1. Partes suscriptoras
- 6.2. Introducción.
- 6.3. Objetivos.
- 6.4. El Comité de Igualdad.
- 6.5. Naturaleza, ámbito o alcance temporal y geográfico, y presupuesto.
- 6.6. Desarrollo de Plan de Igualdad: áreas de intervención y acciones por cada área.
- 6.7. Implementación del Plan de Igualdad.
- 6.8. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

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

<b>ACCIONES DESARROLLADAS EN I PLAN DE IGUALDAD (2018-2020)</b>
<b>A1. ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN</b>
A1.1 . ELABORACIÓN Y REDACCIÓN DE UN PLAN DE ACOGIDA PARA FACILITAR LA ADAPTACIÓN DE LAS NUEVAS PERSONAS TRABAJADORAS
A1.2 .
A1.3 .
<b>A2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA</b>
A2.1 . OFRECER FORMACIÓN A TODOS LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE IGUALDAD
A2.2 .
A2.3 .
<b>A3. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SALARIALES</b>
A3.1 . INFORMAR A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE AFA CANALS DE LAS RETRIBUCIONES SEGÚN LA CATEGORÍA LABORAL DONDE SE ENCUENTRAN CONTRATADAS

<b>A4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD</b>
A4.1 . ANALIZAR LAS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE AFA CANALS PARA MEJORARLAS

A4.2 . ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

#### **A5. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**

A5.1 . IDENTIFICAR, ANALIZAR Y SELECCIONAR UNA GUIA DE COMUNICACIÓN NO SEXISTA

A5.2 . ADAPTAR TODAS LAS COMUNICACIONES DE AFA CANALS A LA GUIA DE COMUNICACIÓN NO SEXISTA IDENTIFICADA PREVIAMENTE

#### **A6. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

A6.1 . ELABORAR UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

### **MODIFICACIONES, MEJORAS Y NOVEDADES INCLUIDAS EN II PLAN DE IGUALDAD (2020-2024)**

#### **A1. ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN**

A1.1. REDACTAR DOCUMENTO FICHAS DE LOS DIFERENTES PUESTOS DE TRABAJO (COMPETENCIAS PROFESIONALES), UTILIZANDO UN LENGUAJE NO SEXISTA NI DISCRIMINATORIO

A1.2. INFORMAR A LA PLANTILLA A TIEMPO PARCIAL DE LAS VACANTES A TIEMPO COMPLETO O DE AUMENTO DE JORNADA

A1.3. IDENTIFICAR NUEVAS FUENTES DE RECLUTAMIENTO

#### **A2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA**

A2.1. ELABORAR BASE DE DATOS DE PERSONAS TRABAJADORAS CON POSIBILIDAD DE PROMOCIÓN

A2.2. FACILITAR FORMACIÓN A LAS TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE AFA CANALS QUE SE ENCUENTREN EN SUSPENSIÓN DE CONTRATO O EXCEDENCIA POR MATERNIDAD O CUIDADOS DE PERSONAS DEPENDIENTES

A2.3. SENSIBILIZAR Y FORMAR EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A TODA LA PLANTILLA, ASÍ COMO OFRECER OTRAS FORMACIONES DIFERENTES A SU PUESTO DE TRABAJO PARA EQUILIBRAR SU PRESENCIA EN CATEGORIAS FEMINIZADAS O MASCULINIZADAS

### **A3. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SALARIALES**

A3.1. GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN CASOS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD O RIESGO POR EMBARAZO, EN RELACIÓN AL SALARIO

### **A4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

A4.1. ELABORAR PROCEDIMIENTO PARA FACILITAR EL TELETRABAJO Y DE ESTA MANERA PODER CONCILIAR LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

A4.2. ADAPTACIÓN DE LA JORNADA POR ESTUDIOS OFICIALES ACREDITADOS

A4.3. ESTABLECER CALENDARIO DE VACACIONES Y/O DESCANSOS DANDO PRIORIDAD A AQUELLAS PERSONAS TRABAJADORAS DE AFA CANALS SEGÚN SU ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA, SIN NINGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN Y PERMITIENDO LA CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

### **A5. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**

A5.1. COLOCAR INFOGRAFÍAS EN TODAS LAS DEPENDENCIAS DE AFA CANALS DONDE QUEDE REFLEJADA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS

A5.2. CREAR Y DISEÑAR WEB DE AFA CANALS, TENIENDO EN CUENTA EL USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA Y ELIMINACIÓN DE IMÁGENES QUE PROMUEVAN ESTEREOTIPOS

### **A6. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

## **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.

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 AFA CANALS con el I Plan de Igualdad finalizó el 30 de JULIO DE 2020 con la presentación a la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas del **Informe de Evaluación Anual del I Plan de Igualdad** de la entidad y desde entonces se ha estado trabajando en la elaboración del **II 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.

## **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 especializada 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. También percibe subvenciones que la Generalitat Valenciana concede a través de las distintas Consellerias y organismos públicos (Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte, Conselleria de Sanidad y Diputación Provincial de Valencia). Así mismo, también recibe un pequeño porcentaje de las cuotas anuales de los socios y socias. Y en la medida de lo posible, acudiendo a convocatorias de subvenciones de entidades privadas.

En el momento actual trabajan en la asociación 11 personas:

- 1 Directora
- 1 Trabajadora Social
- 8 Gerocultores (Técnicos auxiliares en cuidados en enfermería )
- 1 Conductor

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.

## **VISIÓN.**

- 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.**

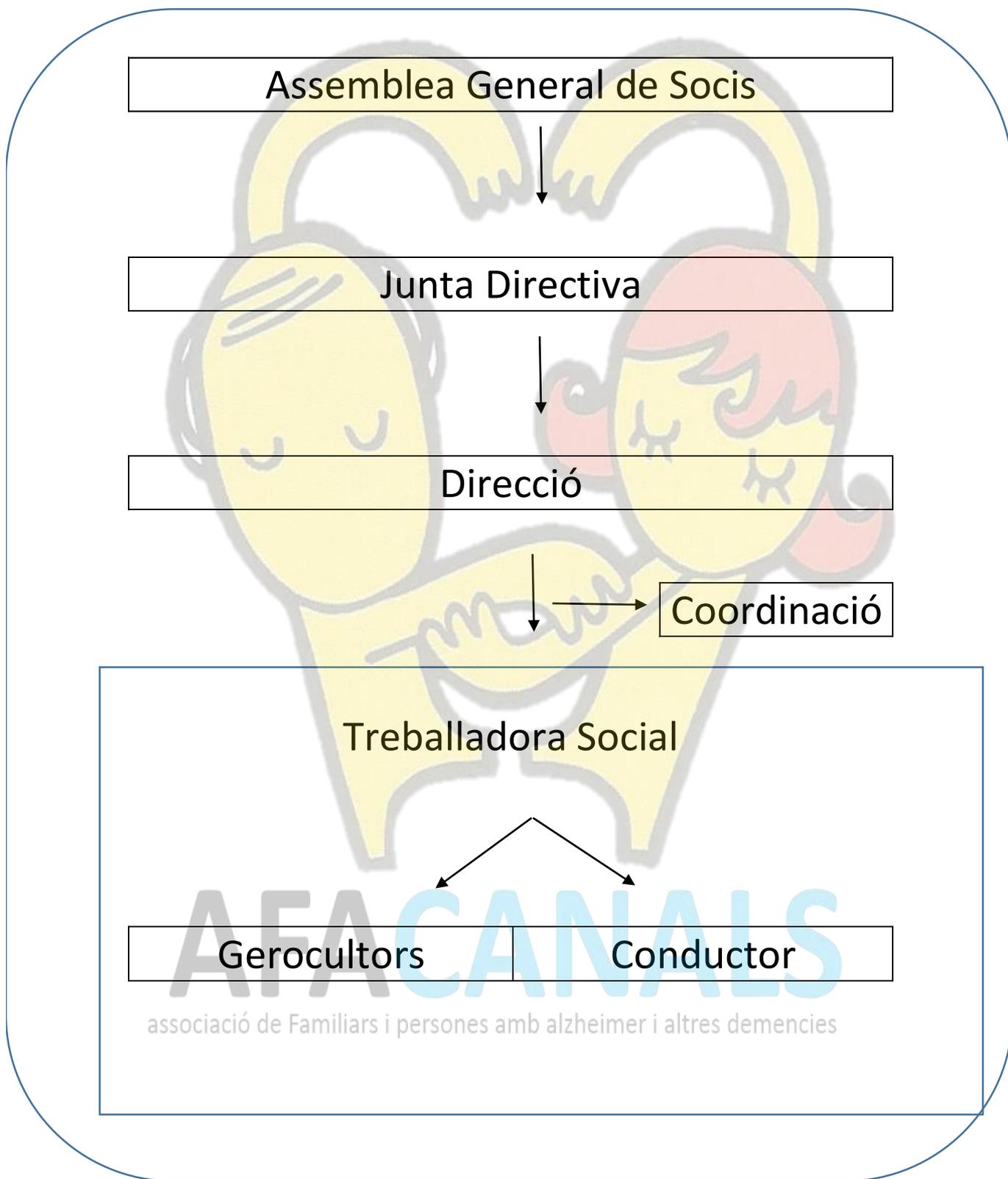
- **Compromiso e implicación**
- **Sensibilidad y acercamiento.**
- **Profesionalidad y eficacia.**
- **Colaboración.**
- **Calidad.**

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: M<sup>a</sup> Isabel Real Fayos.**

En cuanto a la estructura organizativa de AFA CANALS, el Organigrama es el siguiente:

## ORGANIGRAMA AFA CANALS



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 interdisciplinar de AFA CANALS, con la figura de la directora del Centro, encargada de la gestión y coordinación del equipo técnico formado por la Trabajadora Social, Gerocultores y conductor.

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 – AFA CANALS
CIF	G-98018641
Domicilio Social	C/ L’HARMONIA, 68
Teléfono de Contacto	685 141 384
E-mail de Contacto	direccio@afacanals.org
Forma Jurídica	ENTIDAD SIN ÁNIMO DE LUCRO - ASOCIACIÓN
Persona de Contacto	BEGOÑA FAURA MARTINEZ
Ámbito Territorial	COMARCA DE LA COSTERA

## **2. 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 II 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 II 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.

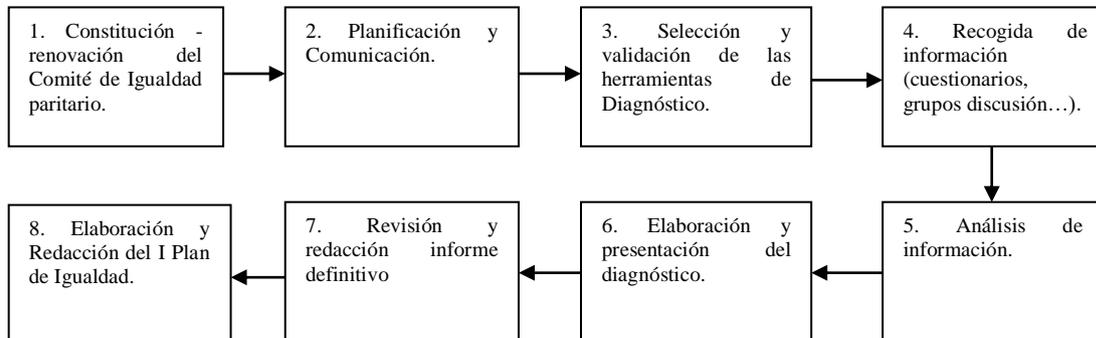
### **Alcance, marco temporal y presupuesto.**

- El Alcance del Diagnóstico, se establece para el centro y servicios de AFA CANALS y para todas las personas que trabajan en esta entidad.
- El marco temporal de este Plan de Igualdad se establece entre **el 01 de Agosto de 2020 y el 31 de Julio de 2024**
- El Presupuesto asignado para la implementación de este 2º 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:
  - Coste total: 2.250 €

### **3. Etapas y Metodología de Intervención.**

Para el diseño y realización de este II 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 **cuantitativo y cualitativo**, 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 autodiagnóstico 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 empresa, incluidos la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, y segmentada por sexo.
- Revisión de las instalaciones de AFA CANALS.
- Entrevistas a los trabajadores y trabajadoras de AFA CANALS.

#### **4. El Compromiso de AFA CANALS 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 II Plan de Igualdad ha sido la **renovación del compromiso de la**

**Dirección de AFA CANALS** 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 I Plan de Igualdad de AFA CANALS, donde quedó evidenciado que el 100% de las acciones establecidas en el primer plan de igualdad se han ejecutado satisfactoriamente.

#### **4.1. La renovación del compromiso de AFA CANALS con el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.**

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



L'Associació de Familiars i persones amb Alzheimer i altres demències de Canals (en adelante AFA CANALS) domiciliada en C/ L'Harmonia, 68 de Canals (Valencia), siguiendo las directrices estratégicas marcadas por sus órganos de Gobierno y la Dirección de la misma, tras haber cubierto un primer ciclo con la implementación y evaluación de su primer Plan de Igualdad a lo largo del periodo de 31 de Julio de 2018 a 30 de Julio de 2020, y siguiendo con la aplicación del principio de igualdad de oportunidades:

Declara su voluntad y compromiso de continuar estableciendo y desarrollando, en su segundo 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.

AFA CANALS, 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 segundo 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 segundo Plan de Igualdad.

Canals (Valencia), a 28 de Julio de 2020.

Associació  
Alzheimer Canals  
C 98018641  
Tel. 685 141 384  
C/ L'Harmonia, 68  
46650 CANALS (Valencia)  
Fdo.: La Direcció

## **4.2. La Renovación del Comité de Igualdad de AFA CANALS**

Dentro del esquema de participación comentado anteriormente, en la elaboración del **II Plan de Igualdad** se ha renovado el **Comité de Igualdad** de AFA CANALS con un diseño paritario donde se encuentran representadas la dirección de la misma y una representación 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/RENOVACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD DE AFA CANALS**

En Canals (Valencia), C/ L'Harmonia, 68, a 27 de Julio de 2020, siendo las 20:00 horas, se produce la renovación del Comité de Igualdad de AFA 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 se ha realizado la consulta y oportuna negociación del Plan de Igualdad con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

En virtud de la citada Ley para la Igualdad y de los propios valores de AFA CANALS, no se tolerará ningún acto de discriminación en su organización. La entidad, tras la formulación, puesta en práctica y evaluación de su primer Plan de Igualdad a lo largo del periodo de 31 de Julio de 2018 a 30 de julio de 2020, donde ha conseguido poner en práctica numerosas acciones que han mejorado la situación de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se compromete a formular y a poner en marcha un segundo Plan de Igualdad para continuar trabajando en la línea de configurar y asegurar un ambiente de trabajo no discriminatorio y saludable.

Es por todo lo anterior por lo que AFA CANALS ha decidido continuar con su estrategia de actuación bajo la perspectiva de género e implantar una serie de medidas que puedan paliar cualquier acción discriminatoria existente por esta razón.

Estas medidas se recogerán en el segundo Plan de Igualdad de AFA CANALS. Este Plan, a partir de un nuevo diagnóstico organizativo desde la perspectiva de género, 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.

Por todo lo anterior, los abajo firmantes acuerdan,

Primero: Composición.

La composición del Comité de Igualdad de oportunidades será paritaria entre la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, y las personas representantes de esta entidad. De la misma manera será paritaria entre hombres y mujeres.

Segundo: Reuniones.

El Comité de Igualdad de Oportunidades se reunirá de manera ordinaria con carácter trimestral, 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 entidad, 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 de AFA 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.

Fdo.: BEGOÑA FAURA MARTINEZ

(Directora)

DNI: 20.430.656 - D



Associació  
Alzheimer Canals  
G. 98018661  
Tel. 686 141 394  
C/Alfons XIII 12  
43100 CANALS

Fdo.: ARCADI SORIANO MORALES

(Presidente AFA CANALS)

DNI: 52.718.542 - N

Fdo.: MONTSERRAT VIDAL BARRACHINA

(Trabajadora Social)

DNI: 48.285.636 - B

Fdo.: ALICIA ARNAU APARICIO

(Vocal AFA CANALS)

DNI: 20.423.344 - B

## 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 II Plan de Igualdad de AFA CANALS** hemos introducido y analizado los siguientes **indicadores de descripción de la plantilla** de trabajadores y trabajadoras de AFA CANALS:

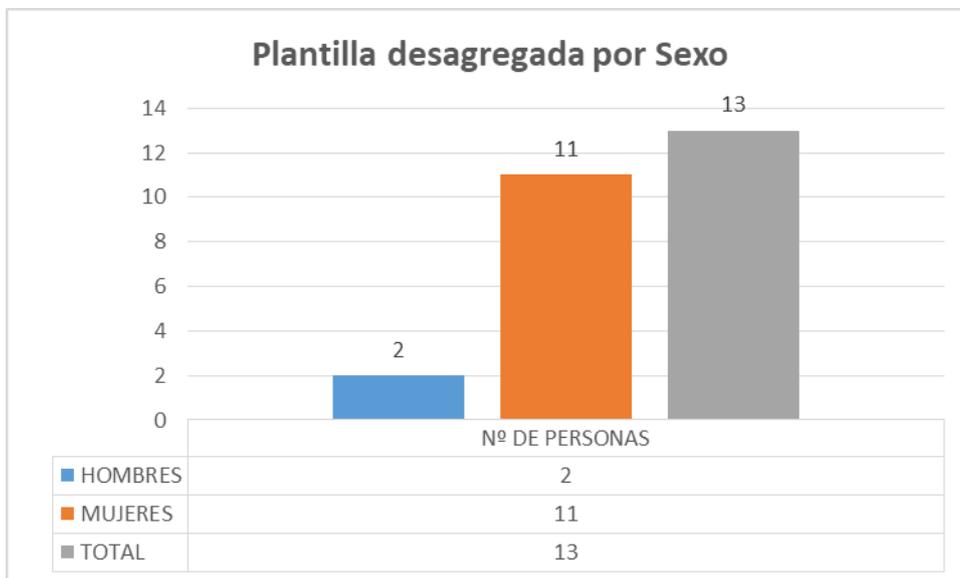
1. Distribución de la plantilla por sexo.
2. Distribución de la plantilla por edades.
3. Distribución de la plantilla por nivel de estudios.
4. Distribución de la plantilla por tipo de contrato en la actualidad.
5. Distribución de la plantilla por incorporaciones en el último año (2019) y tipo de contrato.
6. Distribución de la plantilla por categoría profesional.
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 Trabajadoras, por sexo.
11. Distribución de la plantilla por altas en los últimos 3 años.
12. Distribución de la plantilla por bajas en los últimos 3 años, y por tipología de bajas en el último año (2019).
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 (2019).
17. Distribución de la plantilla por formación prevista para el año 2020.
18. Distribución de la plantilla por número de promociones o ascenso en el último año (2019) 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. 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.

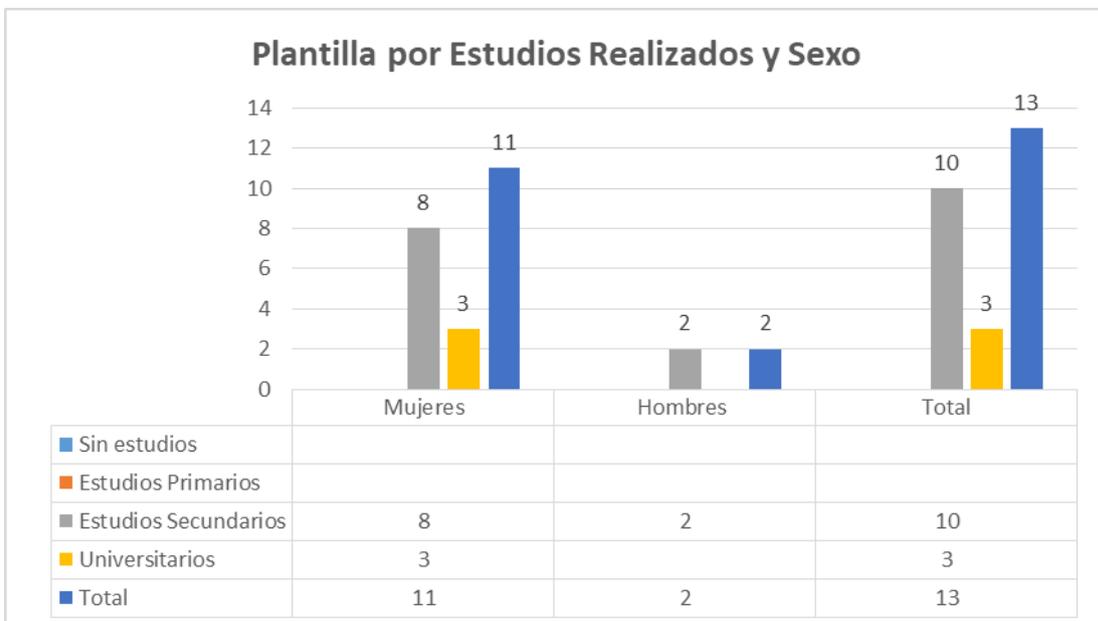
### 5.1. Análisis y características generales de la plantilla de AFA CANALS.



Como se observa en el gráfico se puede ver que en AFA CANALS un 85% de la plantilla está formada por mujeres.

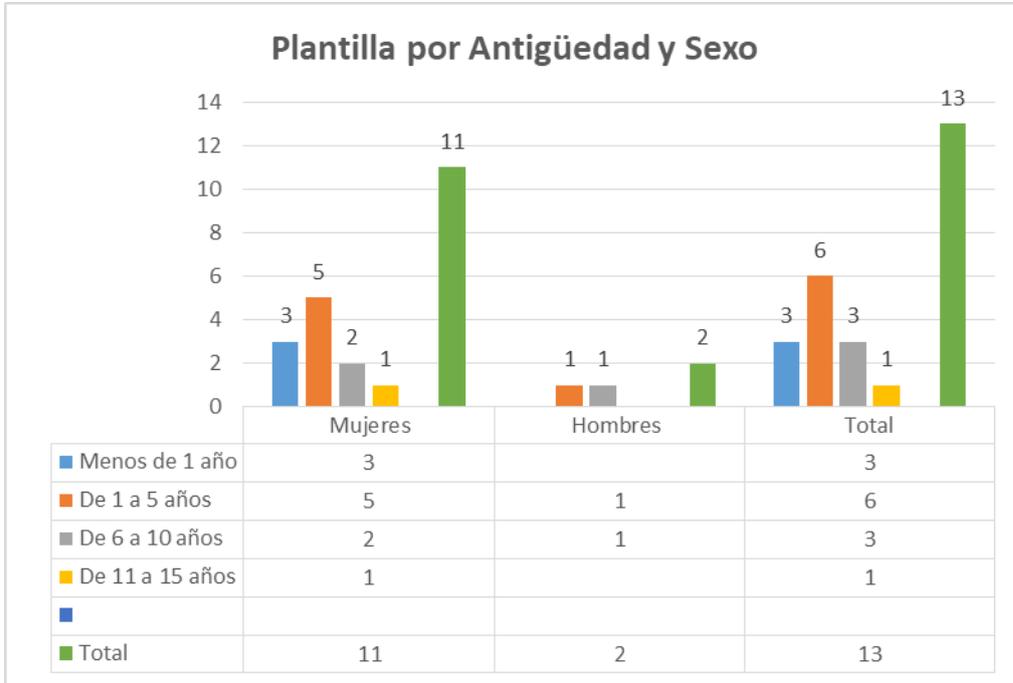


Como se observa en el gráfico se puede ver que en AFA CANALS un 69 % de la plantilla tiene edades comprendidas entre los 40 y los 55 años (donde un 18% son hombres y el resto mujeres), mientras que un 31 % tiene edades comprendidas entre los 20 y 35 años (todas ellas mujeres)



Como se observa en el gráfico comentar que un 77% de la plantilla ha cursado estudios secundarios y el 23 % cuenta con estudios universitarios. De estos datos se extrae que un 61% de las personas que cuentan con estudios secundarios son mujeres y un 15% son hombres. Los estudios universitarios han sido cursados en su totalidad por mujeres.

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

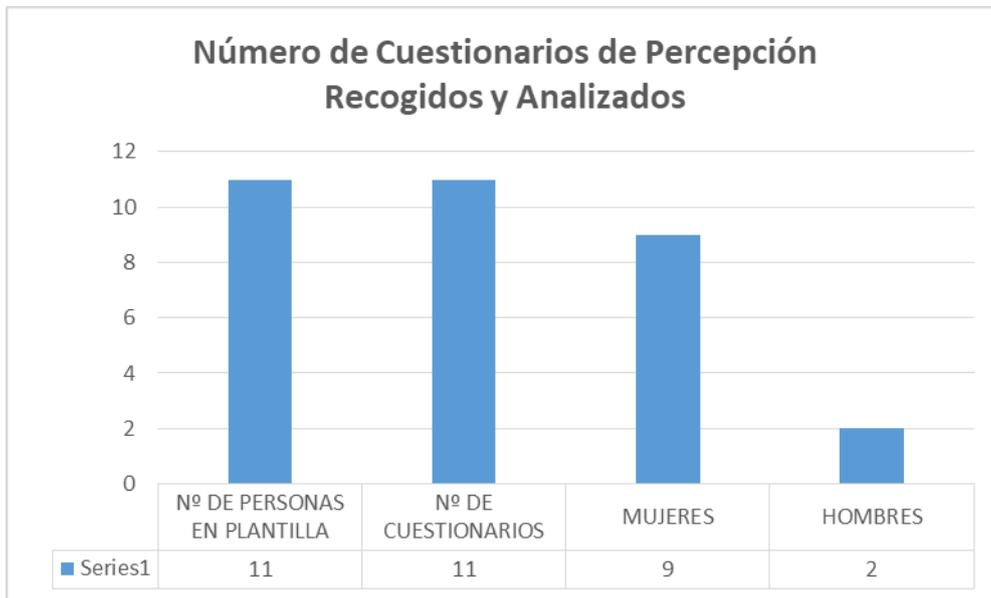


Como se observa en el gráfico comentar que comentar que la entidad AFA CANALS apuesta por la estabilidad laboral de su plantilla. Muestra de ello es que un 30% de las personas trabajadoras tienen una antigüedad superior a 6 años y un 46% cuenta con contrato indefinido entre 1-5 años. De estos datos se extrae que un 23% de las personas trabajadoras que cuentan con una antigüedad superior a los 6 años son mujeres, mientras que un 7,7% con antigüedad superior a un año y otro con igual porcentaje y con antigüedad superior a 6 años, lo ocupan hombres.

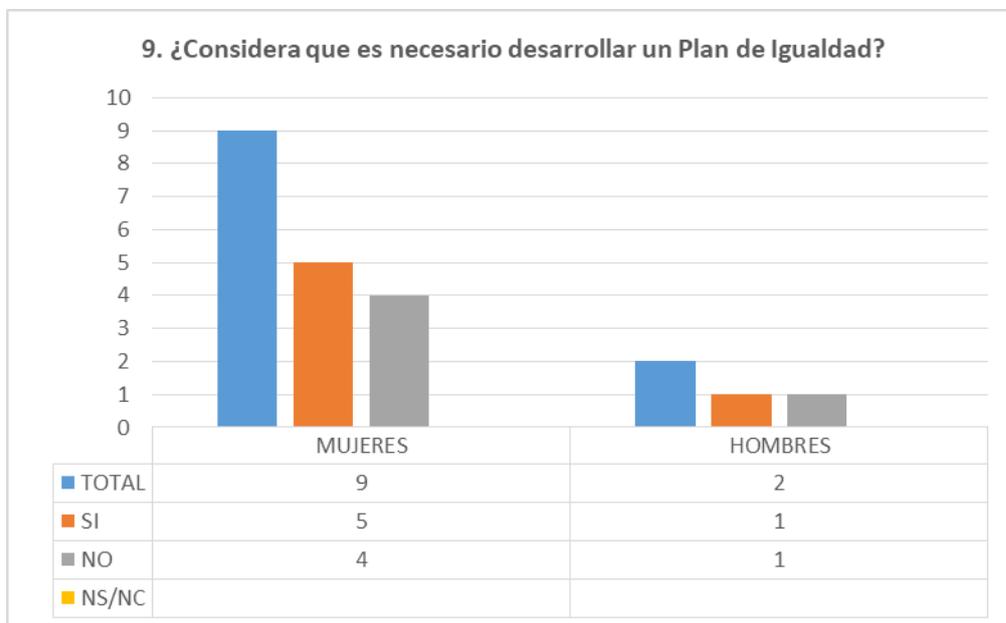
Finalmente, y para acabar con este análisis general de los datos de la plantilla de AFA CANALS, decir que esta asociación NO cuenta con la figura de Representante Legal de los trabajadores y las trabajadoras (RLT), ya que no tiene obligación legal al respecto.

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 11 cuestionarios de un total de 11 personas que componen la plantilla total de AFA CANALS.



Veamos a continuación el resultado de la respuesta correspondiente al ítem 9 del cuestionario (ítem de percepción global):



En el gráfico observamos que cuatro de las nueve mujeres que forman parte de la plantilla de AFA CANALS no consideran necesario desarrollar un Plan de Igualdad. En

el caso de los hombres, observamos que uno de ellos tampoco ve necesario desarrollar el Plan de Igualdad

## **5.2. Área de acceso a la ocupación y contratación.**

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

En el I Plan de Igualdad AFA CANALS tomó su compromiso de realizar un Plan/manual de Acogida incluyendo contenidos de igualdad dirigido a todas aquellas personas potencialmente beneficiarias de una vacante en la plantilla.

### **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 y firmada la cláusula de LOPD, 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.

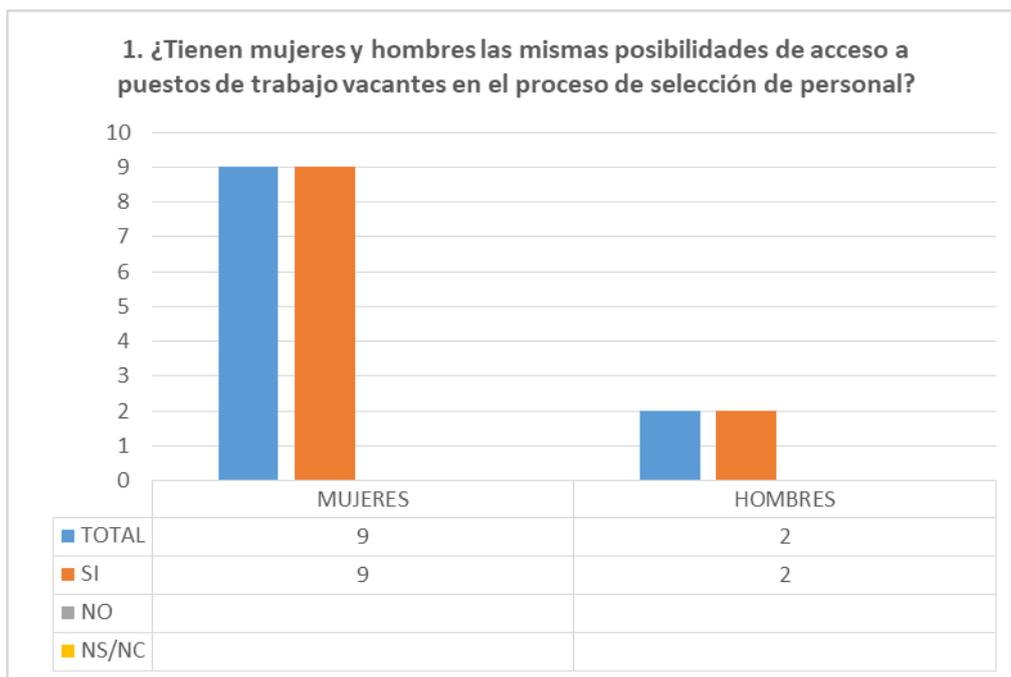
Existe un formato de guion de entrevista, pero en ningún caso se incluyen preguntas que traten temas personales de las personas candidatas. En las entrevistas se presta atención a aspectos como expediente académico, o experiencia en puesto similar, nunca se realizan preguntas sobre situaciones personales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

### **3. Acogida.**

Existe un Manual de Acogida (acción desarrollada en el I Plan de Igualdad) que recoge la información necesaria para que las personas incorporadas se ubiquen durante los primeros días así como también permite minimizar el estrés que puede producir a los trabajadores la incorporación a un nuevo puesto de 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.

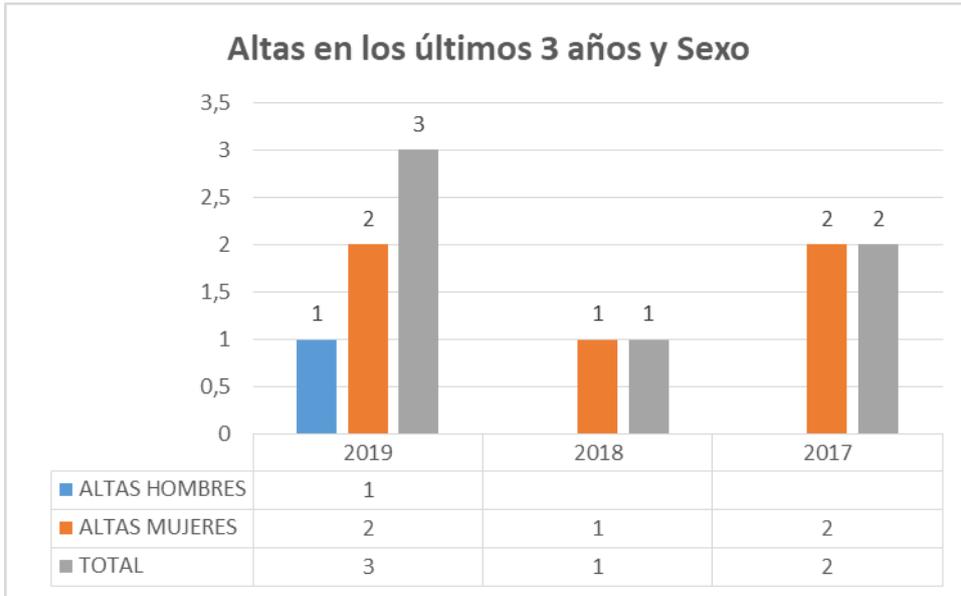
**Con respecto a la igualdad de oportunidades en el Acceso al Empleo, la percepción de las personas que componen AFA CANALS, recogidas a través de los cuestionarios de percepción es:**



El total de la plantilla de AFA CANALS, compuesto por 9 mujeres y 2 hombres, coinciden en que **SÍ** existen las mismas posibilidades de acceso a puestos de trabajo vacantes en el proceso de selección de personal.

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:

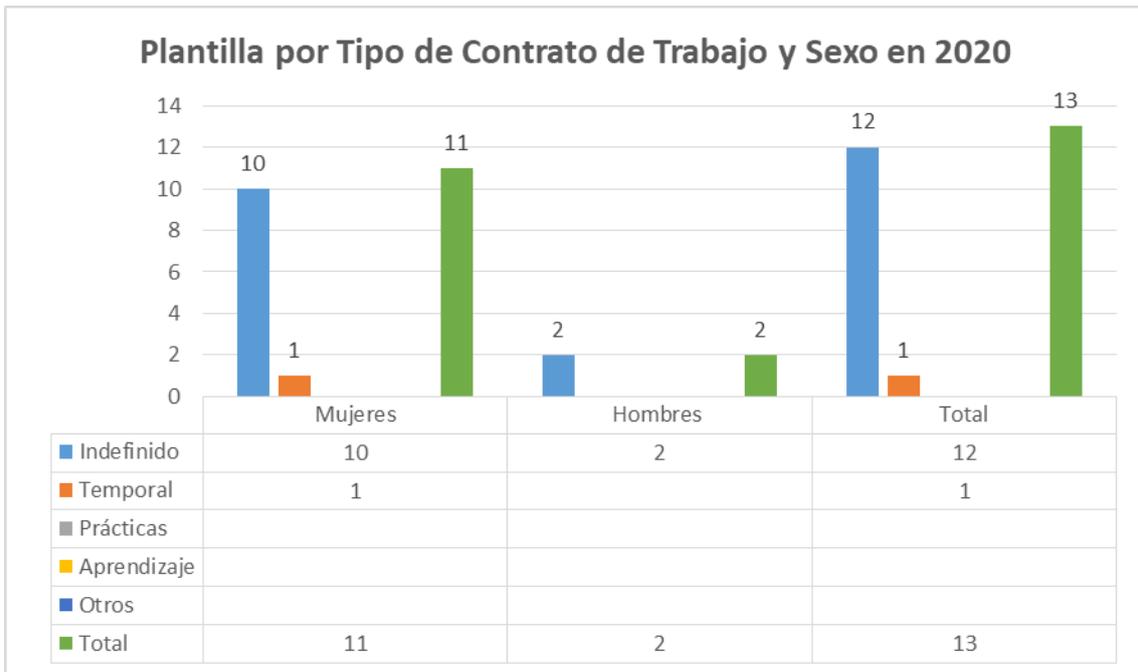


Como se observa en el gráfico comentar que durante el ejercicio 2019 se ha producido la contratación de dos mujeres para desempeñar el cargo de Gerocultora y un hombre para el servicio de traslado de usuarios (conductor). En 2018 se contrató una mujer para ocupar el puesto de trabajo de gerocultora y durante el ejercicio 2017 se produjeron dos contrataciones ocupadas en su totalidad para ocupar los puestos de Psicóloga y Gerocultora, respectivamente.

**La distribución de la plantilla de AFA CANALS según los tipos de contrato y las incorporaciones en el último año (2019) por tipo de contrato y sexo, es:**



Como se observa en el gráfico podemos ver que AFA CANALS sigue manteniendo su compromiso por la igualdad y la estabilidad laboral. Muestra de ello es la contratación de manera indefinida de dos mujeres (categoría laboral de Gerocultora) y un hombre (categoría de conductor)



Como se observa en el gráfico podemos ver que AFA CANALS cuenta con una plantilla estable formada por 13 personas trabajadoras, de las cuales un 92 % cuenta con contrato indefinido y donde se extrae que un 77% se corresponde a puestos de trabajo ocupados por mujeres.

### **5.3. Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina.**

En el I Plan de Igualdad AFA CANALS tomó su compromiso de mantener la formación a todos los miembros del comité de igualdad. Para AFA CANALS resulta imprescindible poner en valor y fomentar la formación en género e igualdad a toda la plantilla.

#### **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:



Como se observa en el gráfico se puede ver que el cargo de dirección y mandos intermedios recaen sobre mujeres, un 54% del puesto de gerocultora es desempeñado por mujeres. Los dos hombres que forman parte de la plantilla ocupan puesto de gerocultor y conductor, respectivamente.

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.

## 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, dos trabajadoras, que además pertenecían al Comité de Igualdad de AFA CANALS, tienen formación en esta materia, en concreto los cursos 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.

“Formación para la implantación de Planes de Igualdad en las empresas”. Organizado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad – Escuela Virtual de Igualdad, con una duración de 30 horas – primer trimestre de 2020

Además está previsto que antes de finalizar el periodo de implementación de este segundo 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.

CURS	ENTIDAD ORGANIZADORA	TIPO	HORAS	ASISTENTES	FECHA DE REALIZACIÓN
Herramientas para la elaboración de memorias de sostenibilidad/II parte	FEVAFA/Coordina	Externa/Presencial	12	Directora	Mayo 2019
VIII Congreso Nacional de Alzheimer - Huesca	CEAFA	Externa/Presencial	20	Directora TASOC Presidente AFA CANALS/comité igualdad	Noviembre de 2019
Música para despertar	FEVAFA	Externa/Presencial	12	TASOC Gerocultora	Diciembre 2019

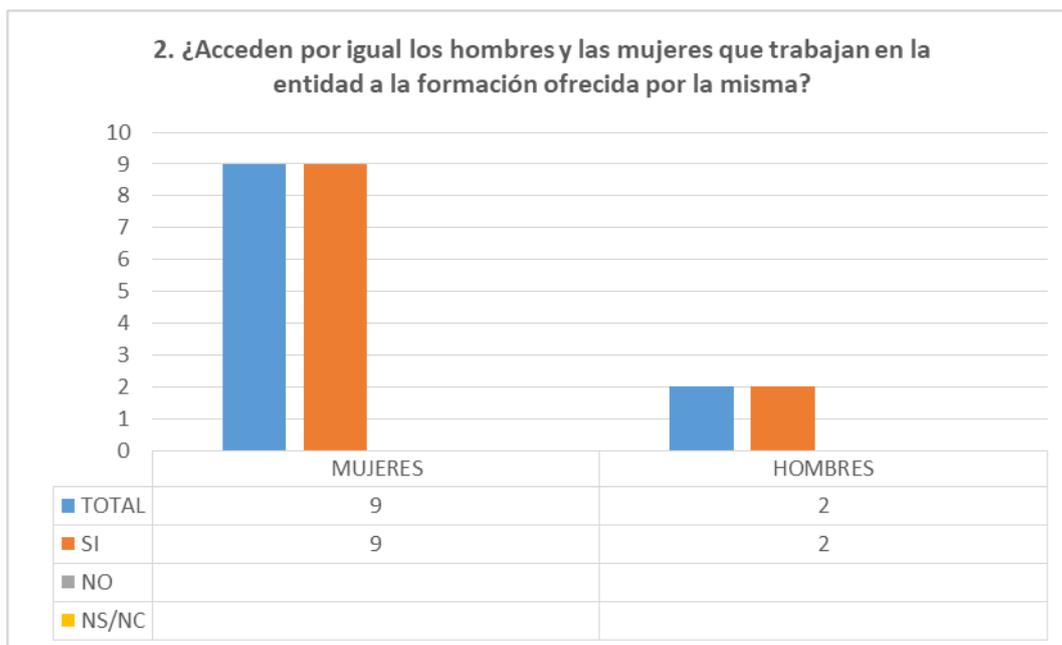
En definitiva, se ofrece la posibilidad de formación a los trabajadores y las trabajadoras, atendiendo a la necesidad de la misma, sin hacer distinción entre género y puesto de trabajo y se tiene en cuenta la necesidad de conciliar vida familiar, profesional y personal.

A continuación, vemos la formación realizada por las personas que componen la plantilla de AFA CANALS en el último año 2019

En cuanto a la formación planificada para el año 2020 podemos ver los datos a continuación.

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:

CURS	ENTIDAD ORGANIZADORA	TIPO	HORAS	ASISTENTES	FECHA DE REALIZACIÓN
Elaboración II Plan de Igualdad	FEVAFA/Coordina	Externa/Presencial	6	Directora TASOC Presidente/vice	Enero 2020
Planes y medidas de igualdad en las empresas	Escuela Virtual de Igualdad	Externa/On-line	30	Directora/miembro de Junta Directiva del comité de igualdad	Enero - marzo 2020
COVID-19	Valora Prevención	Externa/On-line	2	La mayoría de la plantilla de AFA CANALS	Mayo 2020
Inclusión de la perspectiva de género	Platavol	Externa/Online	15	Presidente	Mayo 2020
Pensando el arte como generación de conocimiento.	Imsero (Cre Alzheimer)	Externa/On-line	15	Trabajadora Social	Julio 2020
Mediación Social		Externa/On-line	6	Directora	Julio 2020
Comunicación social e imagen corporativa	Platavol	Externa/On-line	6	Directora/Trabajadora Social	agosto 2020

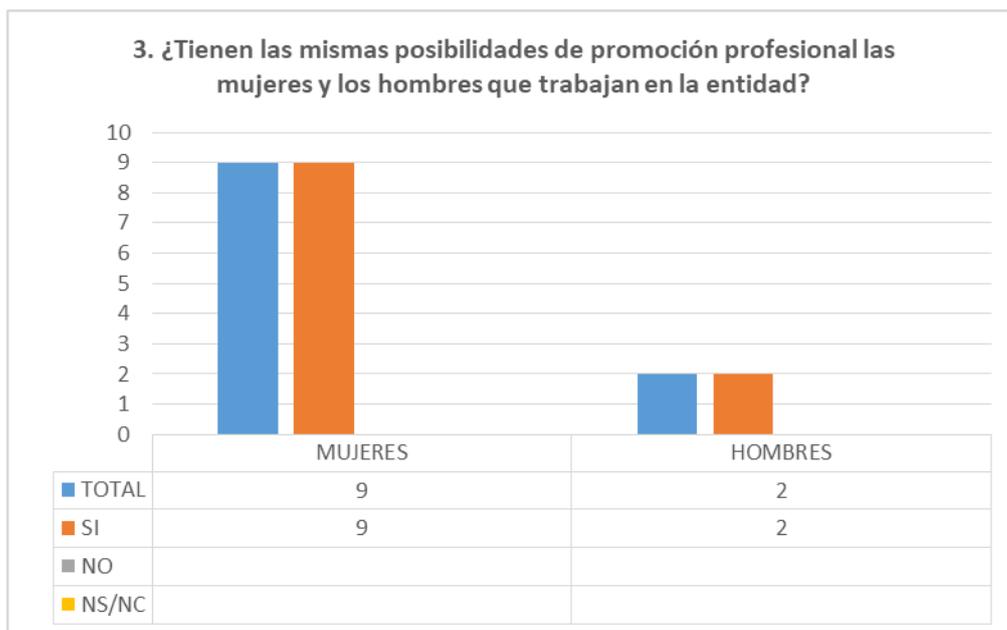


En el gráfico observamos que la plantilla de AFA CANALS en su totalidad considera que acceden por igual a la formación los hombres y las mujeres.

### 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:



En el gráfico observamos que la plantilla de AFA CANALS en su totalidad considera que tienen las mismas posibilidades de promoción profesional tanto las mujeres como los hombres que trabajan en la entidad.

#### **5.4. Área de retribuciones y auditorías salariales.**

En el I Plan de Igualdad AFA CANALS tomó su compromiso de informar a las personas trabajadoras de la entidad de las retribuciones según la categoría laboral donde se encuentran contratadas con el propósito de llevar a cabo una política retributiva transparente mediante la información. Para ello se ha habilitado un espacio (tablón de anuncios de sala de trabajadoras/es) donde está colgado el convenio colectivo al que está adherido la entidad.

La retribución viene determinada en su totalidad por el Convenio Colectivo aplicable denominado VII Convenio Colectivo para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo

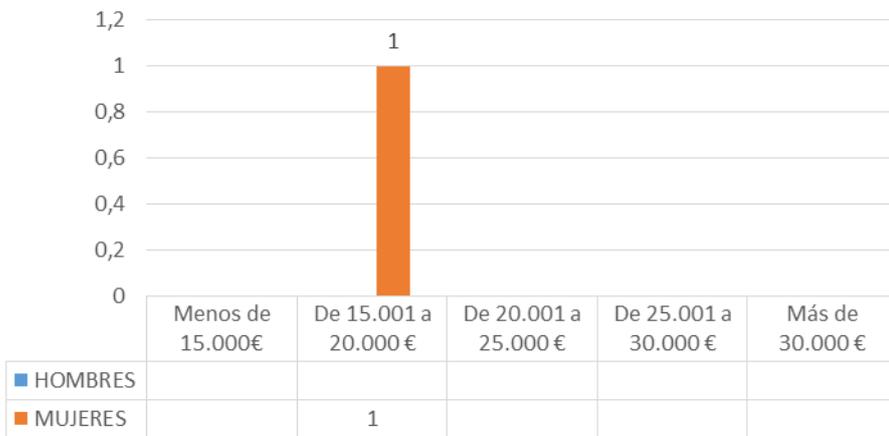
de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana, donde se identifican de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos aplicables a la totalidad del personal en función de su categoría profesional, incluyendo tanto el concepto de Salario Base como los distintos 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 2019 con sus respectivas retribuciones.

### Plantilla por Niveles Retributivos - Personal Directivo



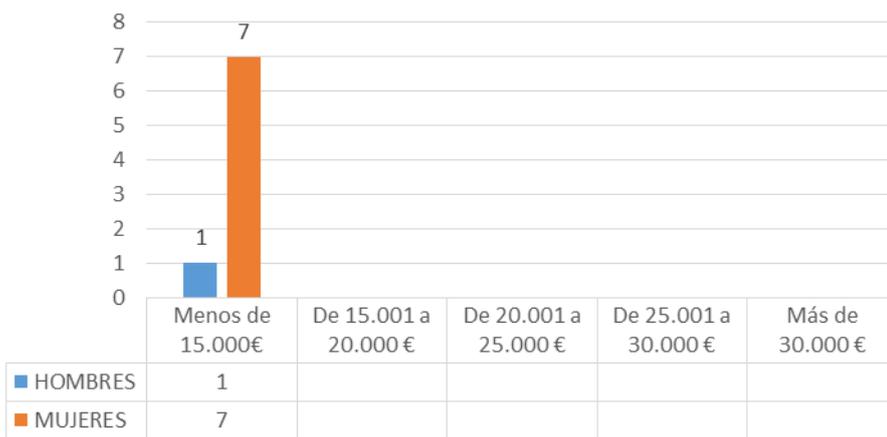
### Plantilla por Niveles Retributivos - Personal intermedio



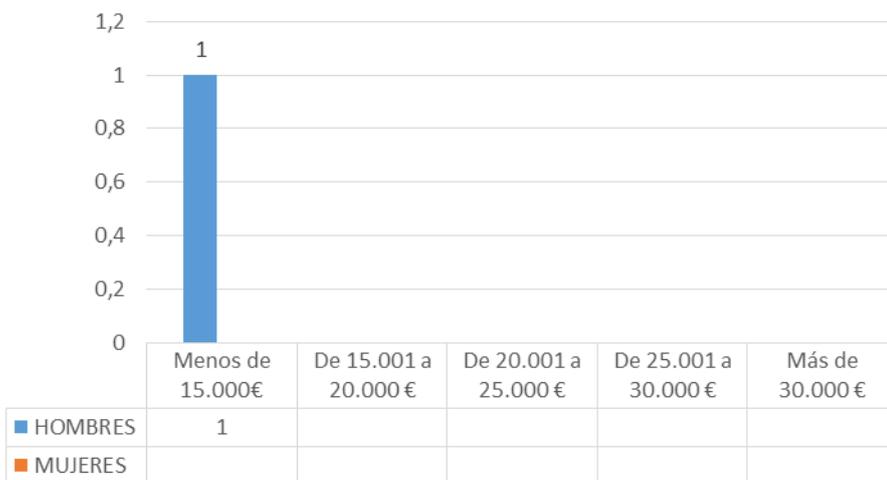
### Plantilla por Niveles Retributivos -TASOC



### Plantilla por Niveles Retributivos - Gerocultora/or

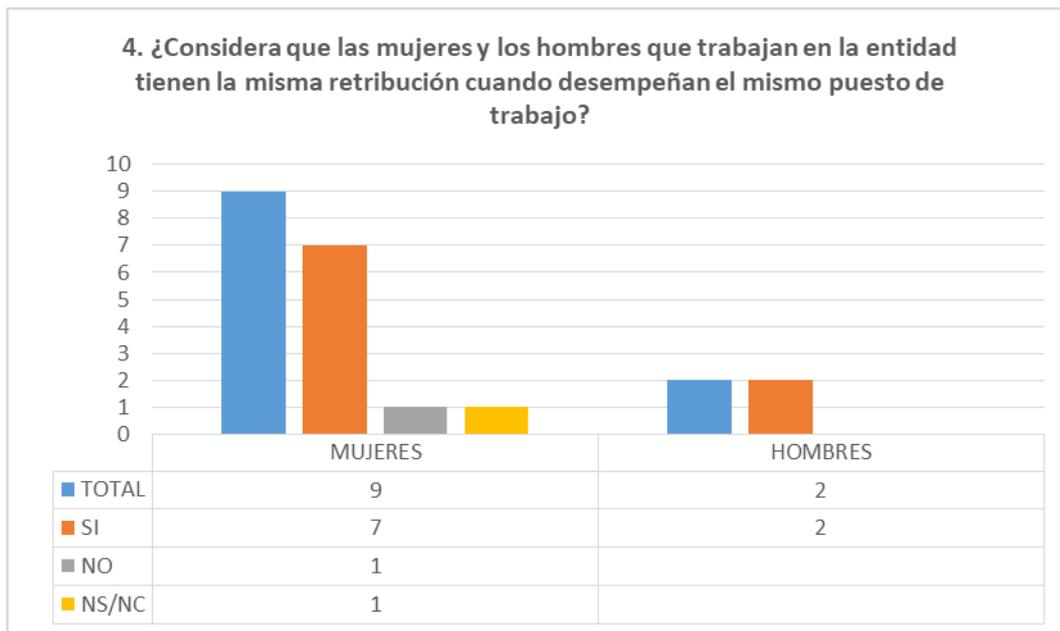


### Plantilla por Niveles Retributivos - Conductor



Como se observa en los gráficos podemos ver cómo un 77 % de la plantilla de AFA CANALS tiene una retribución salarial de menos de 15.000€/anuales, mientras que un 15,4% percibe entre 15.000 – 20.000 €/anuales.

La percepción de las personas que componen AFA CANALS respecto a la igualdad de oportunidades en la Retribución, recogidas a través de los cuestionarios comentar que un 82% consideran que no existe discriminación salarial cuando se desempeña el mismo puesto de trabajo, mientras que el resto indica que sí o NS/NC



Observamos en el gráfico que un 77% de las mujeres que forman parte de la plantilla de AFA CANALS consideran que tanto las mujeres como los hombres perciben la misma retribución desempeñando el mismo puesto de trabajo. En cuanto a la percepción de los hombres, indicar que el 100% consideran que se percibe la misma retribución desempeñando el mismo puesto de Trabajo.

### 5.5. Área de conciliación y corresponsabilidad.

En el I Plan de Igualdad AFA CANALS tomó su compromiso de analizar las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras de AFA CANALS para mejorarlas. Tras este estudio la dirección de AFA CANALS elaboró una Guía de Medidas de conciliación laboral, personal y familiar que ha sido facilitada a todas la plantilla de AFA CANALS y está a

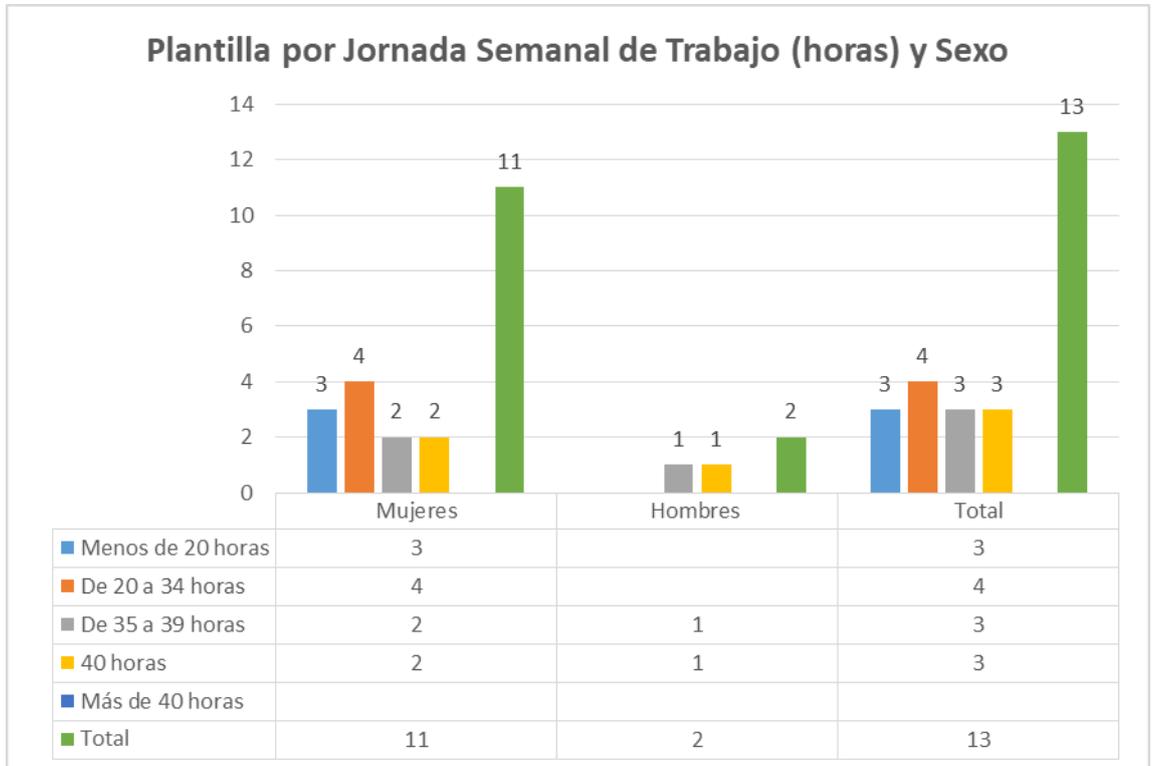
disposición de cualquier persona trabajadora en el tablón de anuncios de la sala de trabajadoras/es.

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:

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

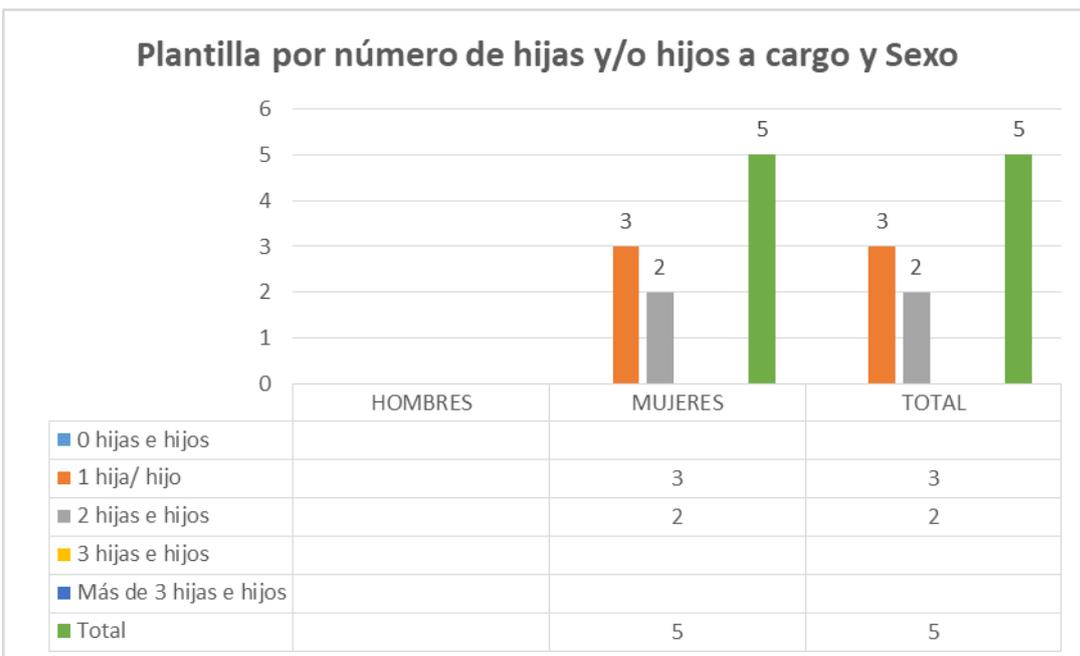
Vemos a continuación la distribución de la plantilla en función de sus jornadas u horas semanales y **turnos de trabajo**:





Como se observa en los gráficos comentar que un 77% de la plantilla de AFA CANALS cuenta con jornada laboral superior a 20 horas/semanales (donde un 62% son puestos ocupados por mujeres y el resto son hombres), y en su totalidad realizan su jornada de manera continuada.

**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:**



Como se observa en el gráfico comentar que un 7% tiene hijas/os con edades superiores a los 15 años mientras que el resto, un 93% tiene hijas y/o hijos con edades que oscilan entre los 3 y los 11 años.

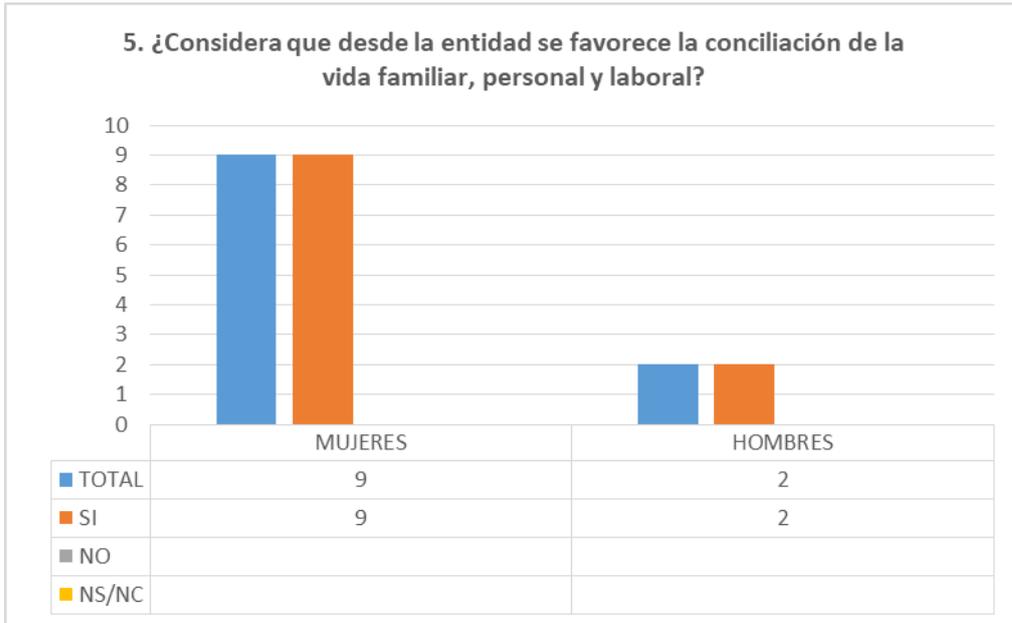
En cuanto a las edades de las hijas y/o hijos de los trabajadores y trabajadoras que sí que tienen descendencia estos son sus rangos de edad:



Como observamos en el gráfico podemos ver que un 50% son hijas/os con edades comprendidas entre los 4-6 años, un 33% son hijas/os con edades que oscilan entre los 7-14 años y un 16% son hijas/os con edades igual o superior a 15 años.

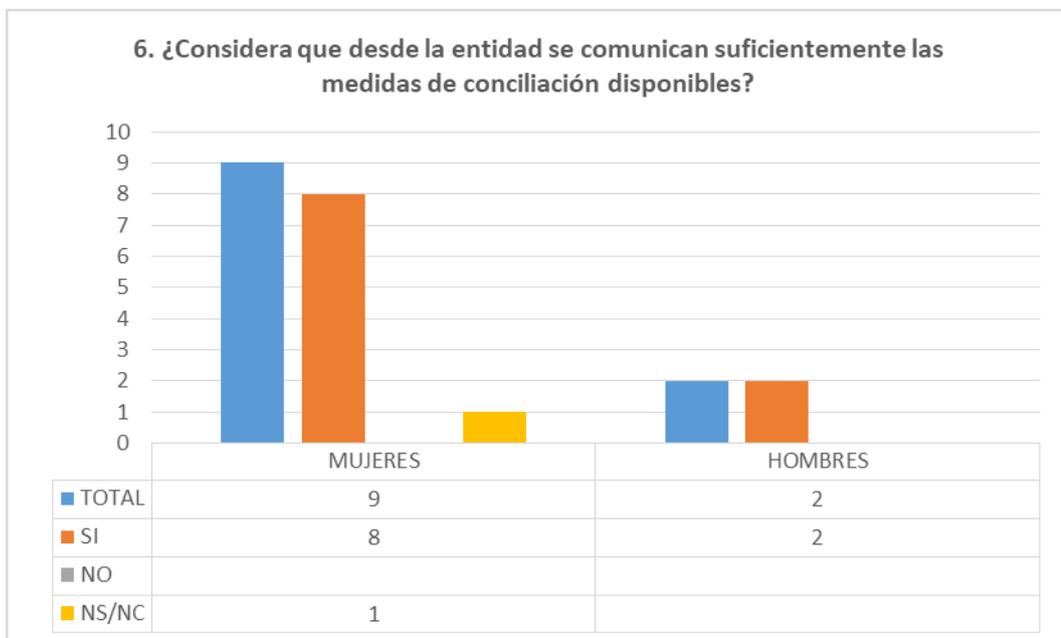
En lo que respecta a las **responsabilidades familiares por tener a cargo a otras personas distintas a los hijos y/o a las hijas**, la plantilla de AFA CANALS, no cuenta en estos momentos con ninguna persona trabajadora en esta situación.

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,



Observamos en el gráfico que la plantilla de AFA CANALS en su totalidad, considera 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?



Observamos en el gráfico que un 90 % de la plantilla considera que desde la entidad se comunican suficientemente las medidas de conciliación disponibles.

## 5.6. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

En el I Plan de Igualdad AFA CANALS tomó su compromiso de identificar, analizar y seleccionar una guía de comunicación no sexista, con el propósito de adaptar todas las comunicaciones que pueda emitir la entidad.

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

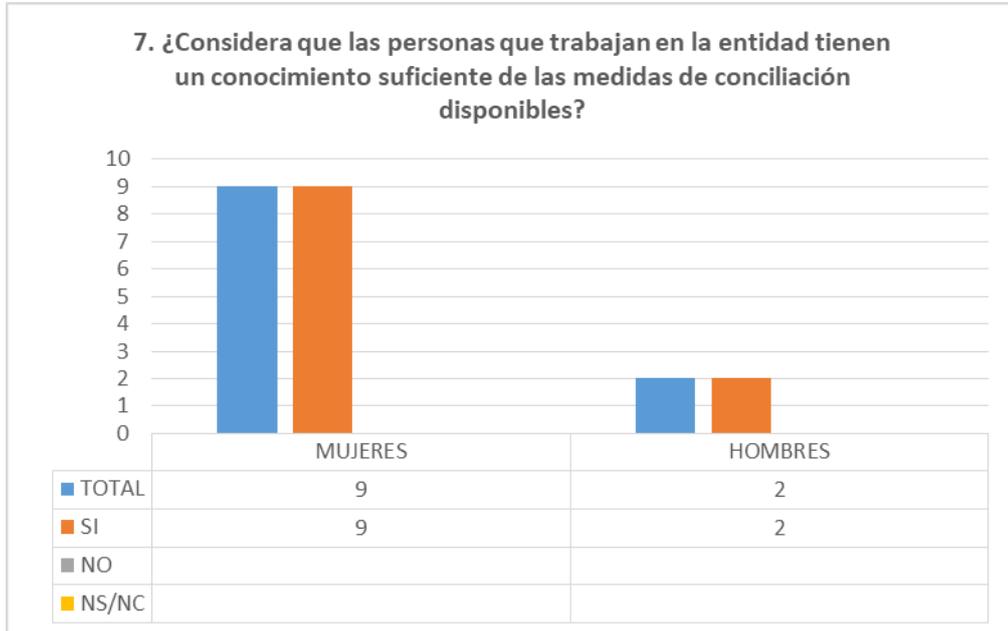
Se es sumamente respetuoso en lo referente al uso de imágenes en la comunicación tanto interna como externa en la asociación, huyendo de reflejar estereotipos de género, garantizando en todo momento que la comunicación y las imágenes no son irrespetuosas con las mujeres ni con los hombres y que la presencia 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: @afacanals
- ✓ Twitter: <https://twitter.com/Alzheimercanals>
- ✓ Notificaciones y comunicaciones internas y externas a los familiares y personas trabajadoras de AFA CANALS

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



Observamos en el gráfico que la plantilla de AFA CANALS, en su totalidad, considera que las personas que trabajan en la entidad tienen conocimiento suficiente de las medidas de conciliación disponibles.

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

En el I Plan de Igualdad AFA CANALS tomó su compromiso de elaborar un protocolo de acoso para así poder prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual, moral y por razón de sexo. Este protocolo ha sido entregado para su conocimiento a toda la plantilla de AFA CANALS y se encuentra a su disposición en el tablón de anuncios de la sala de trabajadoras/es

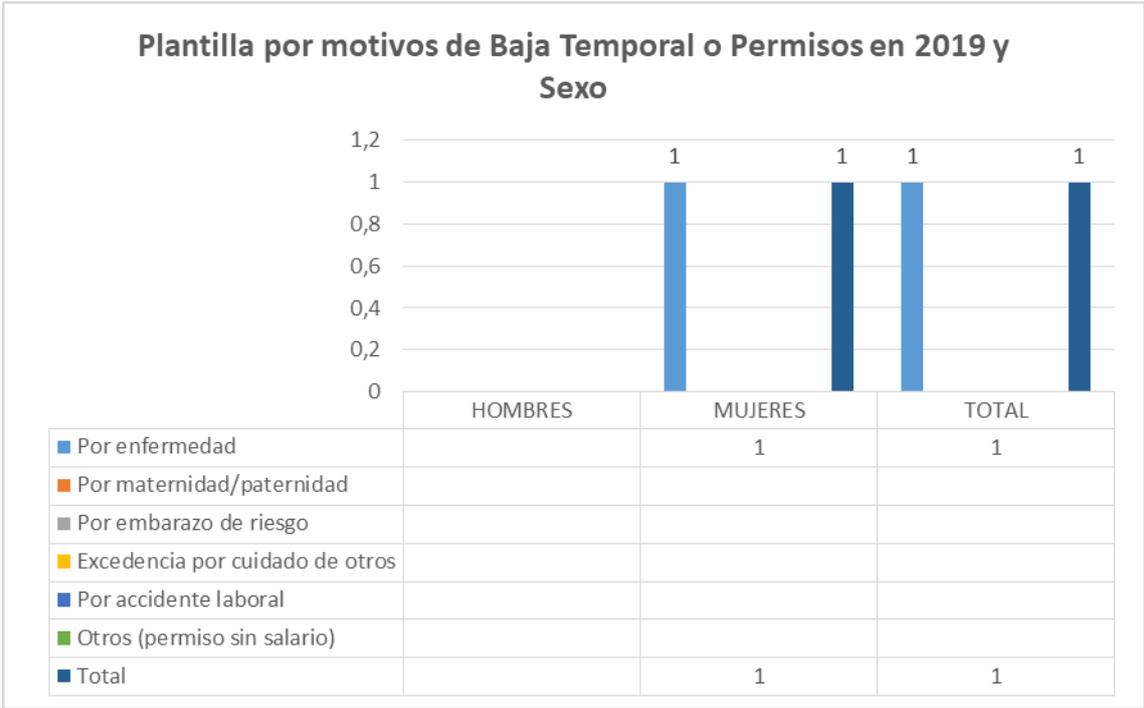
En lo referente a tema de Salud Laboral, AFA CANALS gestiona todos los aspectos relacionados con este tema a través de la colaboración con la Mutua MC Mutua, y con el servicio de prevención externo MPE Prevención, con quien se define la política de gestión de bajas laborales, así como todos los aspectos 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 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 (2019), podemos ver los datos en los siguientes gráficos,



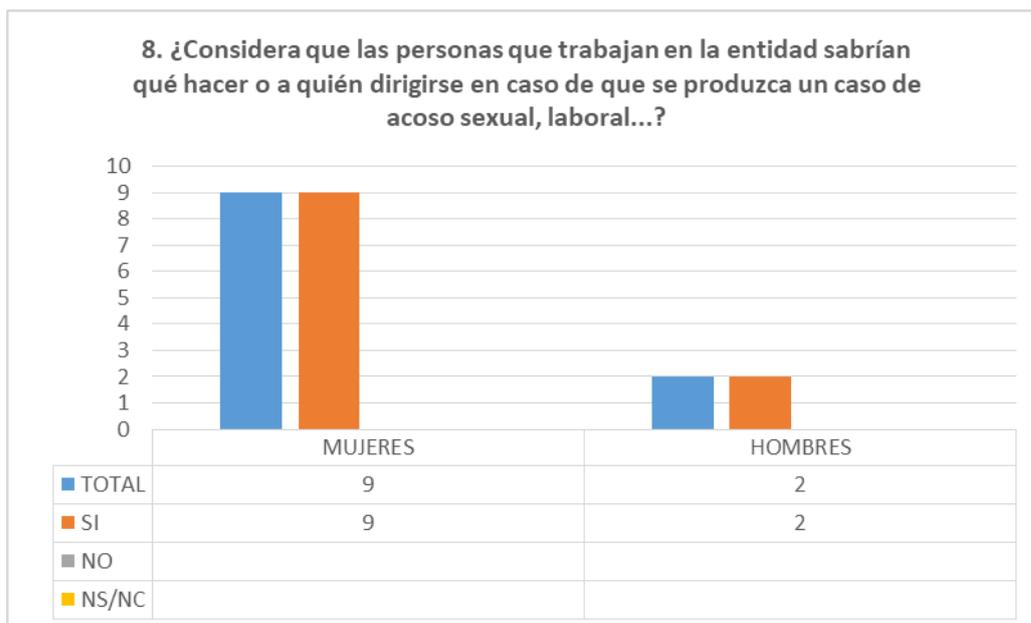
Como se observa en los gráficos indicar que se han producido 3 bajas a lo largo de los últimos tres años. Durante el 2018 se produjo una baja voluntaria de una mujer que ocupaba puesto de Gerocultora y durante el ejercicio 2019 se produjeron dos bajas correlativas de dos hombres que ocupaban el puesto de conductor.

En cuanto a las bajas temporales o permisos de trabajo, en el año 2019



Como se observa en el gráfico solamente se ha producido una baja temporal por enfermedad de una trabajadora que desempeña el cargo de gerocultora.

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.



Observamos en el gráfico que la plantilla de AFA CANALS, en su totalidad, considera que tiene suficiente conocimiento acerca de qué hacer o a quién dirigirse en caso de que se produzca un caso de acoso sexual, laboral,...

## 5.8. Conclusiones del Diagnóstico.

- **Conclusiones. Datos generales de la entidad desde la perspectiva de género.**
  - AFA CANALS es una entidad del Tercer Sector. Es una asociación dedicada a ofrecer servicios a las personas con Alzheimer, con una plantilla compuesta por once personas trabajadoras.
  - En cuanto a la **edad** de las personas que componen la institución, comentar que un 69 % de la plantilla tiene edades comprendidas entre los 40 y los 55 años, mientras que un 31 % tiene edades comprendidas entre los 20 y 35 años.
  - Respecto a los **estudios realizados** por su personal, comentar que un 77% de la plantilla ha cursado estudios secundarios y el 23 % cuenta con estudios universitarios. 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, comentar que la entidad AFA CANALS apuesta por la estabilidad laboral de su plantilla. Muestra de ello es que un 30% de las personas

trabajadoras tienen una antigüedad superior a 6 años y un 46% cuenta con contrato indefinido entre 1-5 años.

- 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**, hemos visto que de las nueve mujeres que forman la plantilla de AFA CANALS no consideran necesario desarrollar un Plan de Igualdad. En el caso de los hombres, observamos que uno de ellos tampoco ve necesario desarrollar el Plan de Igualdad

- **Conclusiones del área de acceso a la ocupación y contratación.**

- La forma de contratación más común en la entidad es a través de publicaciones en redes sociales, aunque también se prevé realizar anuncios en la página web que está prevista desarrollarse durante los próximos meses, empleando la metodología del currículum ciego. 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 los últimos tres años, comentar que se ha producido la contratación de dos mujeres para desempeñar el cargo de Gerocultora (ejercicio 2018) y un hombre para el servicio de traslado de usuarios (conductor) durante el ejercicio 2019.
- 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 Vitae actualizado y firmen la cláusula de

LOPD. Estos 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, ha recibido formación específica materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 3 personas (dos mujeres y un hombre)
- 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 9 de las 11 personas trabajadoras con 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, este procedimiento 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 más 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 más 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.
- La entidad no cuenta con un sistema de recogida de información de los procesos de selección realizados y de los resultados de los mismos
- En cuanto al proceso de acogida de nuevas incorporaciones, existe un Manual de Acogida desarrollado desde la perspectiva de género, que recoge toda la

información necesaria para que estas personas puedan ubicarse en la entidad durante los primeros días de su incorporación al mismo tiempo que pretende minimizar el estrés que puede producir a los trabajadores la incorporación a un nuevo puesto de trabajo.

- 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 de la entidad piensan que existe igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo
  - En AFA CANALS no existe 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, promoción formación y representación femenina.**
    - 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 para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a la 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 trabajadoras, 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. Apostar por la formación en género e igualdad es una medida que AFA CANALS pretende mantener entre las personas trabajadoras con el fin de lograr una sociedad igualitaria para mujeres y hombres, una sociedad que necesita un cambio de actitudes donde se tengan iguales oportunidades en todos los ámbitos.
- 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, la directora de la entidad y un miembro del comité de igualdad, han recibido formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Ambos han realizado el curso: “Formación para la implantación de Planes de Igualdad en las empresas”, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad – Escuela Virtual de Igualdad, febrero 2020
- Respecto a la formación realizada por las personas que componen la plantilla durante el año 2019, comentar que se han realizado las siguientes sesiones formativas:

- Herramientas para la elaboración de memorias de sostenibilidad/II parte (Directora)
  - Asistencia al VIII Congreso Nacional de Alzheimer – Huesca (Directora, TASOC y presidente de AFA CANALS)
  - Música para despertar, asistiendo la TASOC y una gerocultora
- La metodología formativa fue presencial. En cuanto al lugar de realización de la formación comentar que se desarrolló en su mayoría de manera externa. Solamente el Curso “Herramientas para la elaboración de memorias de sostenibilidad”, organizada por FEVAFA se llevó a cabo en la sede de AFA CANALS.
  - En cuanto a la percepción de las personas que componen AFA CANALS respecto a la igualdad de oportunidades en la Formación, observamos que la plantilla de AFA CANALS, en su totalidad, considera que se accede de igual forma a la formación tanto las mujeres como los hombres

- 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 igual para mujeres como para hombres.
- 
- **Conclusiones área de retribuciones y auditorías salariales.**
    - 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 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 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 y corresponsabilidad.**

- 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.
- Permisos especiales por emergencias justificadas

- En cuanto a la **distribución de la plantilla en función de sus jornadas y turnos de trabajo**, comentar que un 46% cuenta con una jornada superior a 30h/semanales y un 84% realiza una jornada continuada

- En cuanto a la distribución de la plantilla por el número de hijos y/o hijas a cargo, comentar que un 38% de la plantilla tiene hijos a cargo.

- En cuanto a las **edades de las hijas y/o hijos de los trabajadores y trabajadoras** comentar que un 7% tiene hijas/os con edades superiores a los 15 años mientras que el resto, un 93% tiene hijas y/o hijos con edades que oscilan entre los 3 y los 11 años.

- 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.

- A la cuestión: ¿tienen un conocimiento adecuado de las medidas de conciliación a su disposición?, Observamos en el gráfico que un 90 % de la plantilla considera que desde la entidad se comunican suficientemente las medidas de conciliación disponibles.

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

- 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 MC Mutual, y con el servicio de prevención externo SPE 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**, han sido de manera voluntaria. La baja producida durante el ejercicio 2018 la ocupaba una mujer que asumía el cargo de gerocultora y las bajas del 2019 fueron también de manera voluntaria y eran dos hombres que ocupaban el mismo puesto de trabajo (conductor/a).
- Respecto a las bajas temporales o permisos de trabajo, comentar que solamente una persona ha causado baja temporal por enfermedad a lo largo del ejercicio 2019.
- 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 y lenguaje no sexista.**

- Ya desde hace tiempo, y sin tener implantado ningún plan de igualdad, desde la asociación se 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: [@afacanals](#)
  - Twitter: <https://twitter.com/Alzheimercanals>
  - Notificaciones y comunicaciones internas y externas a los familiares y personas trabajadoras de AFA CANALS

## **6. PLAN DE IGUALDAD.**

### **6.1. Partes suscriptores del segundo Plan de Igualdad de AFA CANALS.**



**PARTES SUSCRIPTORAS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y  
HOMBRES DE AFA CANALS**

**DESDE EL 01 DE AGOSTO DE 2020 AL 31 DE JULIO DE 2024**

El Plan de Igualdad de **AFA CANALS** está suscrito por **ARCADI SORIANO MORALES** con DNI 52.718.542 - N, presidente DE AFA CANALS y sus trabajadoras y trabajadores:

Suscriben el presente Plan:

Por la entidad:

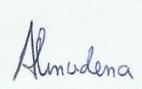
  
**Associació  
Alzheimer Canals**  
G-98018641  
Tel. 685 141 384  
C/ L'Harmonia, 68  
46550 CANALS (Valencia)

Fdo.: **ARCADI SORIANO MORALES** en Calidad de **PRESIDENTE DE AFA CANALS**

Por las personas trabajadoras:

  
Fdo.: **Mª BEGOÑA LAURA MARTINEZ** en calidad de **DIRECTORA**

  
Fdo.: **MARIA ISABEL VIDAL PEÑALBA** en calidad de **GEROCULTORA**

  
Fdo.: **ALMUDENA SANCHO SIERRA** en calidad de **GEROCULTORA**

  
Fdo.: **ANA ARNAU LORENTE** en calidad de **GEROCULTORA**

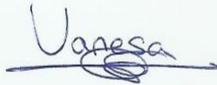
  
Fdo.: **JOSE ENRIQUE FERRER SANCHIS** en calidad de **GEROCULTOR**



Fdo: SONIA DíEZ CERDÁ en calidad de GEROCULTORA



Fdo: AGUSTÍN ROJAS SANTOS en calidad de CONDUCTOR



Fdo: VANESSA BALDOVÍ IBAÑEZ en calidad de GEROCULTORA



Fdo: ELIA SANCHO PUIG en calidad de GEROCULTORA



Fdo: MARÍA IBAÑEZ BARBER en calidad de GEROCULTORA



Fdo.: MONTSERRAT VIDAL BARRACHINA en calidad de TRABAJADORA SOCIAL

## 6.2. Introducción:

Tras la elaboración del segundo Diagnóstico de Igualdad en AFA CANALS, y tras revisar las conclusiones desprendidas del mismo, que hemos podido ver en las páginas anteriores, la Dirección de AFA CANALS 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.

## 6.3. Objetivos.

El **objetivo general** perseguido por AFA CANALS 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.

#### **6.4. 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 ordinaria con carácter trimestral, 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.

#### **6.5. 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 II Plan de Igualdad de AFA CANALS es el 01 de Agosto de 2020**, y la **fecha de finalización es el 31 de Julio 2024**

El **ALCANCE O ÁMBITO GEOGRÁFICO**, se establece el centro de AFA CANALS en la **Comunidad Valenciana** y para todas las personas que trabajan en esta entidad en los citados centros. El centro de trabajo incluido en este Plan de Igualdad es:  
AFA CANALS

C/ L'HARMONIA, 68

46.650 – CANALS (Valencia)

### **PRESUPUESTO.**

El Presupuesto asignado para la implementación de este Plan de Igualdad a lo largo de todo el periodo de duración (4 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:

- **Coste total: 2.250 €**

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).

Número y Denominación de la Acción	A1.1. ELABORAR FICHAS DE LOS DIFERENTES PUESTOS DE TRABAJO UTILIZANDO UN LENGUAJE NO SEXISTA NI DISCRIMINATORIO	Área de Intervención: ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN
------------------------------------	---	---

OBJETIVO
Identificar los diferentes puestos de trabajo sin usar sesgos de género

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
A1.1. ELABORAR DOCUMENTO QUE RECOJA TODOS LOS PUESTOS DE TRABAJO CONTEMPLADOS EN AFA CANALS, TENIENDO EN CUENTA EL LENGUAJE NO SEXISTA	TODA LA PLANTILLA DE AFA CANALS	Octubre 2021	COMITÉ DE IGUALDAD	Reuniones de la dirección con la Trabajadora Social para elaborar fichas de puestos de trabajo 12 horas de trabajo de directora y Trabajadora Social = 150 €

SEGUIMIENTO	
FECHA	30/12/2021

Número y Denominación de la Acción	A1.2. INFORMAR A LA PLANTILLA A TIEMPO PARCIAL DE LAS VACANTES A TIEMPO COMPLETO O AUMENTO DE JORNADA	Área de Intervención: ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN
------------------------------------	---	---

OBJETIVO
Mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras que se encuentren desarrollando su trabajo a jornada parcial

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
A1.2. ELABORAR UN LISTADO QUE CONTEMPLA LAS POSIBLES VACANTES A TIEMPO COMPLETO O AUMENTO DE JORNADA Y FACILITAR LA INFORMACIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE SE ENCUENTREN EN JORNADA A TIEMPO PARCIAL	PERSONAS TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL	MAYO 2021 MAYO 2020 MAYO 2023 MAYO 2024	COMITÉ DE IGUALDAD	2 horas de trabajo de directora = 30 €

SEGUIMIENTO	
FECHA	10/06/2021 10/06/2022 10/06/2023 10/06/2024

Número y Denominación de la Acción	A1.3. IDENTIFICAR NUEVAS FORMAS DE RECLUTAMIENTO	Área de Intervención: ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN
------------------------------------	--	---

OBJETIVO
Facilitar nuevas formas de reclutamiento a través de las redes sociales

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
A1.3. DISEÑAR NUEVAS FUENTES DE RECLUTAMIENTO DE AFA CANALS. CON LA PUESTA EN MARCHA DE LA PÁGINA WEB DE LA ENTIDAD, SE INICIARÁ UN NUEVO PROCESO DE RECLUTAMIENTO MEDIANTE PETICIÓN DE "CURRÍCULUM CIEGO"	POBLACIÓN EN GENERAL	FEBRERO 2021 MARZO 2021	COMITÉ DE IGUALDAD	Diseño página web: 1.200 €

SEGUIMIENTO	
FECHA	15/03/2021

<b>Responsable</b>	COMITÉ DE IGUALDAD
--------------------	--------------------

OBJETIVOS	ALCANCE
Identificar los diferentes puestos de trabajo sin usar sesgos de género Mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras que se encuentran desarrollando su trabajo a jornada parcial Facilitar nuevas formas de reclutamiento a través de las redes sociales	TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE AFA CANALS POBLACIÓN EN GENERAL (RECLUTAMIENTO)

ACCIONES	BENEFICIARIOS/BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE/S	RECURSOS NECESARIOS
<b>A1.1. ELABORAR FICHAS DE LOS DIFERENTES PUESTOS DE TRABAJO UTILIZANDO UN LENGUAJE NO SEXISTA NI DISCRIMINATORIO</b>	TODA LA PLANTILLA DE AFA CANALS	OCTUBRE 2021	COMITÉ DE IGUALDAD	Reuniones de dirección con la Trabajadora Social para elaborar fichas de puestos de trabajo 12 horas de trabajo de directora y Trabajadora Social = 150 €
<b>A1.2. INFORMAR A LA PLANTILLA A TIEMPO PARCIAL DE LAS VACANTES A TIEMPO COMPLETO O AUMENTO DE JORNADA</b>	PERSONAS TRABAJADORAS DE AFA CANALS A TIEMPO PARCIAL	MAYO 2021 MAYO 2022 MAYO 2023 MAYO 2024	COMITÉ DE IGUALDAD	2 horas de trabajo de directora = 30 €
<b>A1.3. IDENTIFICAR NUEVAS FORMAS DE RECLUTAMIENTO</b>	POBLACIÓN EN GENERAL	FEB/MARZO	COMITÉ DE IGUALDAD	Diseño página web = 1.200 €

INDICADORES	
<b>IA1-1</b> <b>IA1-1</b>	<i>Comprobar si se ha elaborado y redactado en el plazo establecido</i> <i>Comprobar si se ha facilitado la información a la plantilla que se encuentra en la situación indicada (jornada parcial)</i> <i>Comprobar si se han llevado a cabo nuevas fuentes de reclutamiento</i>

SEGUIMIENTO	
<b>FECHA</b>	10/06/2021 10/06/2022 10/06/2023 10/06/2024

<b>Número y Denominación de la Acción</b>	<b>A2.1. ELABORAR BASE DE DATOS DE PERSONAS TRABAJADORAS DE AFA CANALS CON POSIBILIDAD DE PROMOCIÓN</b>	<b>Área de Intervención:</b> CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA
---	---	--

OBJETIVO
Identificar a aquellas personas trabajadoras de AFA CANALS con posibilidad de promoción de la empresa y generar listado

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
<b>A2.1. DISEÑAR BASE DE DATOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE AFA CANALS CON POSIBILIDAD DE PROMOCIÓN</b>	TODA LA PLANTILLA DE AFA CANALS	SEPTIEMBRE 2021	COMITÉ DE IGUALDAD	Reuniones entre dirección y Trabajadora Social para elaborar base de datos 5 horas de directora y Trabajadora Social = 90 €

SEGUIMIENTO	
<b>FECHA</b>	15/12/2021

<b>Número y Denominación de la Acción</b>	<b>A2.2. FACILITAR FORMACIÓN A LAS TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE AFA CANALS QUE SE ENCUENTREN EN SUSPENSIÓN DE CONTRATO O EXCEDENCIA POR MATERNIDAD O CUIDADOS DE PERSONAS</b>	<b>Área de Intervención: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA</b>
---	---	---

OBJETIVO
Facilitar el acceso a la formación de todas aquellas personas trabajadoras de AFA CANALS que se encuentren en suspensión de contrato o excedencia por maternidad o cuidado de personas dependientes

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
<b>A2.2. FACILITAR FORMACIÓN A TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE AFA CANALS QUE SE ENCUENTREN EN SUSPENSIÓN DE CONTRATO O EXCEDENCIA POR MATERNIDAD O CUIDADOS DE PERSONAS DEPENDIENTES</b>	TODA LA PLANTILLA DE AFA CANALS	NOVIEMBRE 2021 MAYO 2022 OCTUBRE 2023 ABRIL 2024	COMITÉ DE IGUALDAD	Formación bonificada mediante cuotas de la seguridad social y formación a través de la Escuela Virtual de Igualdad = coste 0 €

SEGUIMIENTO	
<b>FECHA</b>	15/12/2021

<b>Número y Denominación de la Acción</b>	<b>A2.3. SENSIBILIZAR Y FORMAR EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A TODA LA PLANTILLA, ASÍ COMO OFRECER OTRAS FORMACIONES DIFERENTES A SU PUESTO DE TRABAJO PARA EQUILIBRAR SU PRESENCIA EN CATEGORIAS FEMINIZADAS O MASCULINIZADAS</b>	<b>Área de Intervención: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA</b>
---	---	---

OBJETIVO
Identificar necesidades formativas de la plantilla de AFA CANALS y proporcionar formación tanto en igualdad de oportunidades como cualquier otra formación diferente al puesto de trabajo que se desempeñe, para equilibrar la presencia en categorías feminizadas o masculinizadas

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
<b>A2.3. SENSIBILIZAR Y FORMAR EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A TODA LA PLANTILLA, ASÍ COMO OFRECER OTRAS FORMACIONES DIFERENTES A SU PUESTO DE TRABAJO PARA EQUILIBRAR SU PRESENCIA EN CATEGORIAS FEMINIZADAS O MASCULINIZADAS</b>	TODA LA PLANTILLA DE AFA CANALS	FEBRERO 2021 NOVIEMBRE 2021 MAYO 2022 OCTUBRE 2023 ABRIL 2024	COMITÉ DE IGUALDAD	Formación bonificada mediante cuotas de la seguridad social y formación a través de la Escuela Virtual de Igualdad = coste 0 €

SEGUIMIENTO	
<b>FECHA</b>	15/12/2021

<b>Responsable</b>	COMITÉ DE IGUALDAD
--------------------	--------------------

OBJETIVOS	ALCANCE
<p>Identificar aquellas personas trabajadoras de AFA CANALS con posibilidad de promoción en la empresa y generar listado</p> <p>Facilitar el acceso a la formación de todas aquellas personas trabajadoras de AFA CANALS que se encuentren en suspensión de contrato o excedencia por maternidad o cuidado de personas dependientes</p> <p>Identificar necesidades formativas de la plantilla de AFA CANALS y proporcionar formación tanto en igualdad de oportunidades como cualquier otra formación diferente al puesto de trabajo que se desempeñe, para equilibrar la presencia en categorías feminizadas o masculinizadas</p>	TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE AFA CANALS

ACCIONES	BENEFICIARIOS/BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE/S	RECURSOS NECESARIOS
<b>A2.1. ELABORAR BASE DE DATOS DE PERSONAS TRABAJADORAS CON POSIBILIDAD DE PROMOCIÓN</b>	TODA LA PLANTILLA DE AFA CANALS	SEPTIEMBRE 2021	COMITÉ DE IGUALDAD	Reuniones entre dirección y Trabajadora Social para elaborar base de datos 5 horas de directora y Trabajadora Social = 90 €
<b>A2.2. FACILITAR FORMACIÓN A TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE AFA CANALS QUE SE ENCUENTREN EN SUSPENSIÓN DE CONTRATO O EXCEDENCIA POR MATERNIDAD O CUIDADOS DE PERSONAS DEPENDIENTES</b>	TODA LA PLANTILLA DE AFA CANALS	NOVIEMBRE 2021 MAYO 2022 OCTUBRE 2023 ABRIL 2024	COMITÉ DE IGUALDAD	Formación bonificada mediante cuotas de la seguridad social y formación a través de la Escuela Virtual de Igualdad = coste 0 €

<b>A2.3. SENSIBILIZAR Y FORMAR EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A TODA LA PLANTILLA, ASÍ COMO OFRECER OTRAS FORMACIONES DIFERENTES A SU PUESTO DE TRABAJO PARA EQUILIBRAR SU PRESENCIA EN CATEGORIAS FEMINIZADAS O MASCULINIZADAS</b>	TODA LA PLANTILLA DE AFA CANALS	FEBRERO 2021 NOVIEMBRE 2021 MAYO 2022 OCTUBRE 2023 ABRIL 2024	COMITÉ DE IGUALDAD	Formación bonificada mediante cuotas de la seguridad social y formación a través de la Escuela Virtual de Igualdad = coste 0 €
---	---------------------------------	---	--------------------	--

INDICADORES	
<b>IA1-1</b> <b>IA1-1</b>	<i>Comprobar que se ha elaborado la base de datos y está actualizada</i> <i>Comprobar que las personas trabajadoras de AFA CANALS que se encuentren en suspensión de contrato o excedencia han sido informadas (registro de notificación de la información)</i> <i>Comprobar que la plantilladle AFA CANALS se forme en temas de igualdad u/o otras formaciones diferentes a su puesto de trabajo</i>

SEGUIMIENTO	
<b>FECHA</b>	15/12/2021

<b>Número y Denominación de la Acción</b>	<b>A4.1. ELABORAR PROCEDIMIENTO PARA FACILITAR EL TELETRAJABO Y DE ESTA MANERA PODER CONCILIAR LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR</b>	<b>Área de Intervención:  CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD</b>
---	---	---

OBJETIVO	
Facilitar a todas las personas trabajadoras de AFA CANALS que desempeñen funciones administrativas o de programación que puedan realizar su tarea en la modalidad de teletrabajo, previo acuerdo con la entidad	

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
<b>A4.1. ELABORAR PROCEDIMIENTO PARA FACILITAR EL TELETRABAJO Y DE ESTA MANERA PODER CONCILIAR LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR</b>	AQUELLAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE DESEMPEÑEN FUNCIONES QUE PUEDAN LLEVARSE A CABO MEDIANTE TELETRABAJO	JUNIO 2021	COMITÉ DE IGUALDAD	Reuniones entre dirección y Trabajadora Social para redactar procedimiento de teletrabajo 25 horas de directora y Trabajadora Social = 320 €

SEGUIMIENTO	
<b>FECHA</b>	10/10/2021

<b>Número y Denominación de la Acción</b>	<b>A4.2. ADAPTACIÓN DE LA JORNADA POR ESTUDIOS OFICIALES ACREDITADOS</b>	<b>Área de Intervención: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD</b>
---	--	--

**OBJETIVO**

Facilitar a las personas trabajadoras de AFA CANALS la posibilidad de mantener o cursar estudios oficiales mientras siguen desempeñando sus tareas en la entidad, adaptando su jornada laboral

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
<b>A4.2. ADAPTACIÓN DE LA JORNADA POR ESTUDIOS OFICIALES ACREDITADOS</b>	TODA LA PLANTILLA DE AFA CANALS	OCTUBRE 2021	COMITÉ DE IGUALDAD	3 horas de directora = 45 €

**SEGUIMIENTO**

FECHA	
	10/10/2021

Número y Denominación de la Acción	A4.3. ESTABLECER CALENDARIO DE VACACIONES Y/O DESCANSOS DANDO PRIORIDAD A AQUELLAS PERSONAS TRABAJADORAS DE AFA CANALS SEGÚN SU ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA, SIN NINGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN Y PERMITIENDO LA CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	Área de Intervención: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
------------------------------------	--	--

OBJETIVO
Facilitar la elección de los periodos de descanso por vacaciones a las personas trabajadoras de AFA CANAL, dando prioridad a aquellas personas que cuenten con mayor antigüedad en la entidad

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
A4.3. ESTABLECER CALENDARIO DE VACACIONES Y/O DESCANSOS DANDO PRIORIDAD A AQUELLAS PERSONAS TRABAJADORAS DE AFA CANALS SEGÚN SU ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA, SIN NINGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN Y PERMITIENDO LA CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	TODA LA PLANTILLA DE AFA CANALS	ENERO 2021 ENERO 2022 ENERO 2023 ENERO 2024	COMITÉ DE IGUALDAD	8 horas de directora = 120 €

SEGUIMIENTO	
<b>FECHA</b>	10/10/2021

<b>Responsable</b>	COMITÉ DE IGUALDAD
--------------------	--------------------

OBJETIVOS	ALCANCE
<p>Facilitar a todas las personas trabajadoras de AFA CANALS que desempeñen funciones administrativas o de programación que puedan realizar su tarea en la modalidad de teletrabajo, previo acuerdo con la entidad</p> <p>Facilitar a las personas trabajadoras de AFA CANALS la posibilidad de mantener o cursar estudios oficiales mientras siguen desempeñando sus tareas en la entidad, adaptando su jornada laboral</p> <p>Facilitar la elección de los periodos de descanso por vacaciones a las personas trabajadoras de AFA CANAL, dando prioridad a aquellas personas que cuenten con mayor antigüedad en la entidad</p>	TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE AFA CANALS

ACCIONES	BENEFICIARIOS/BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE/S	RECURSOS NECESARIOS
<b>A4.1. ELABORAR PROCEDIMIENTO PARA FACILITAR EL TELETRABAJO Y DE ESTA MANERA PODER CONCILIAR LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR</b>	TODA LA PLANTILLA DE AFA CANALS	JUNIO 2021	COMITÉ DE IGUALDAD	Reuniones entre dirección y Trabajadora Social para redactar procedimiento de teletrabajo 25 horas de directora y Trabajadora Social = 320 €
<b>A4.2. ADAPTACIÓN DE LA JORNADA POR ESTUDIOS OFICIALES ACREDITADOS</b>	TODA LA PLANTILLA DE AFA CANALS	OCTUBRE 2021	COMITÉ DE IGUALDAD	3 horas de directora = 45 €

<b>A4.3. ESTABLECER CALENDARIO DE VACACIONES Y/O DESCANSOS DANDO PRIORIDAD A AQUELLAS PERSONAS TRABAJADORAS DE AFA CANALS SEGÚN SU ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA, SIN NINGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN Y PERMITIENDO LA CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR</b>	TODA LA PLANTILLA DE AFA CANALS	ENERO 2021 ENERO 2022 ENERO 2023 ENERO 2024	COMITÉ DE IGUALDAD	8 horas de directora = 120 €
---	---------------------------------	--	--------------------	------------------------------

INDICADORES	
<b>IA1-1</b> <b>IA1-1</b>	<i>Comprobar que se ha desarrollado el procedimiento del teletrabajo</i> <i>Comprobar que se ha redactado documento de compromiso entre entidad y persona trabajadora para adaptar la jornada a posibles estudios oficiales</i> <i>Comprobar que se ha respetado la voluntad de la persona trabajadora en la elección de los días de descanso (documento calendario de vacaciones)</i>

SEGUIMIENTO	
<b>FECHA</b>	10/10/2021

<b>Número y Denominación de la Acción</b>	<b>A5.1. COLOCAR INFOGRAFÍAS EN TODAS LAS DEPENDENCIAS DE AFA CANALS DONDE QUEDE REFLEJADA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS</b>	<b>Área de Intervención:          COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</b>
---	---	--

OBJETIVO
Difundir y sensibilizar a la plantilla de AFA CANALS y a toda la población en general sobre igualdad de género y eliminación de estereotipos a través de infografías repartidas en las diferentes salas de la entidad

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
<b>A5.1. COLOCAR INFOGRAFÍAS EN TODAS LAS DEPENDENCIAS DE AFA CANALS DONDE QUEDE REFLEJADA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS</b>	PERSONAS TRABAJADORAS DE AFA CANALS Y POBLACIÓN EN GENERAL	JULIO 2021	COMITÉ DE IGUALDAD	Reuniones directora y Trabajadora Social Trabajos de impresión 4 horas de directora y trabajadora social= Gastos de imprenta = 85 €

SEGUIMIENTO	
<b>FECHA</b>	10/07/2021

<b>Número y Denominación de la Acción</b>	<b>A5.2. CREAR Y DISEÑAR WEB DE AFA CANALS, TENIENDO EN CUENTA EL USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA Y ELIMINACIÓN DE IMÁGENES QUE PROMUEVAN ESTEREOTIPOS</b>	<b>Área de Intervención: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</b>
---	--	---

**OBJETIVO**

Sensibilizar a la población sobre las enfermedades neurodegenerativas y el programa terapéutico desarrollado en AFA CANALS. El lenguaje utilizado en los distintos apartados tendrá en cuenta la igualdad de género y eliminación de estereotipos en las diferentes imágenes que pudieran aparecer

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
<b>A5.2. CREAR Y DISEÑAR WEB DE AFA CANALS, TENIENDO EN CUENTA EL USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA Y ELIMINACIÓN DE IMÁGENES QUE PROMUEVAN ESTEREOTIPOS</b>	POBLACIÓN EN GENERAL	DICIEMBRE 2020 ENERO 2021 FEBRERO 2021	COMITÉ DE IGUALDAD	Diseño y creación de la web de AFA CANALS = 1.200 €

**SEGUIMIENTO**

FECHA	
15/01/2021	

<b>Responsable</b>	COMITÉ DE IGUALDAD
--------------------	--------------------

OBJETIVOS	ALCANCE
<p>Difundir y sensibilizar a la plantilla de AFA CANALS y a toda la población en general sobre igualdad de género y eliminación de estereotipos a través de infografías repartidas en las diferentes salas de la entidad</p> <p>Sensibilizar a la población sobre las enfermedades neurodegenerativas y el programa terapéutico desarrollado en AFA CANALS. El lenguaje utilizado en los distintos apartados tendrá en cuenta la igualdad de género y eliminación de estereotipos en las diferentes imágenes que pudieran aparecer</p>	TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE AFA CANALS / POBLACIÓN EN GENERAL

ACCIONES	BENEFICIARIOS/BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE/S	RECURSOS NECESARIOS
<b>A5.1. COLOCAR INFOGRAFÍAS EN TODAS LAS DEPENDENCIAS DE AFA CANALS DONDE QUEDE REFLEJADA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS</b>	TODA LA PLANTILLA DE AFA CANALS/POBLACIÓN EN GENERAL	JULIO 2021	COMITÉ DE IGUALDAD	Reuniones directora y trabajadora social Trabajos de impresión 4 horas directora y trabajadora Social: Gastos de imprenta: 85 €
<b>A5.2. CREAR Y DISEÑAR WEB DE AFA CANALS, TENIENDO EN CUENTA EL USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA Y ELIMINACIÓN DE IMÁGENES QUE PROMUEVAN ESTEREOTIPOS</b>	POBLACIÓN EN GENERAL	DICIEMBRE 2020 ENERO 2021 FEBRERO 2021	COMITÉ DE IGUALDAD	Diseño y creación de página web de AFA CANALS = 1.200 €

INDICADORES	
<b>IA1-1</b> <b>IA1-1</b>	<p><i>Comprobar que han sido colocadas las distintas infografías en las diferentes dependencias de AFA CANALS</i></p> <p><i>Comprobar que se ha diseñado y activado la página web de AFA CANALS</i></p>

**SEGUIMIENTO****FECHA**

05/02/2021

**Número y Denominación  
de la Acción****A3.1. GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN CASOS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD O RIESGO POR EMBARAZO, EN RELACIÓN AL SALARIO****Área de Intervención:  
RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SALARIALES****OBJETIVO**

Garantizar a aquellas personas trabajadoras de AFA CANALS la no discriminación en relación a su salario cuando exista baja/permiso por maternidad, paternidad o riesgo por embarazo

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
<b>A3.1. GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN CASOS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD O RIESGO POR EMBARAZO, EN RELACIÓN AL SALARIO</b>	PLANTILLA DE AFA CANALS	OCTUBRE 2020	COMITÉ DE IGUALDAD	Reuniones entre dirección y Trabajadora Social para redactar documento compromiso entidad 4 horas de directora y Trabajadora Social = 80 €

--	--	--	--	--

SEGUIMIENTO	
<b>FECHA</b>	05/11/2020

<b>Responsable</b>	COMITÉ DE IGUALDAD
--------------------	--------------------

OBJETIVOS	ALCANCE
Garantizar a aquellas personas trabajadoras de AFA CANALS la no discriminación en relación a su salario cuando exista baja/permiso por maternidad, paternidad o riesgo por embarazo	TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE AFA CANALS

ACCIONES	BENEFICIARIOS/BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE/S	RECURSOS NECESARIOS
A3.1. GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN EN CASOS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD O RIESGO POR EMBARAZO, EN RELACIÓN AL SALARIO	TODA LA PLANTILLA DE AFA CANALS	OCTUBRE 2020	COMITÉ DE IGUALDAD	Reuniones entre dirección y Trabajadora Social para redactar documento compromiso entidad 4 horas de directora y Trabajadora Social = 80 €

INDICADORES	
<b>IA1-1</b> <b>IA1-1</b>	<i>Comprobar documento compromiso de la entidad con las personas trabajadoras de AFA CANALS que se puedan encontrar en situación de baja/permiso por maternidad, paternidad o riesgo por embarazo</i>

SEGUIMIENTO	
<b>FECHA</b>	05/11/2020

<b>Número y Denominación de la Acción</b>	<b>A6.1. ELABORAR CODIGO DE CONDUCTA DE AFA CANALS</b>	<b>Área de Intervención: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</b>
---	--	--

OBJETIVO
Vigilar cualquier tipo de conducta que pueda ir en contra de la dignidad de la persona

DESCRIPCIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS
<b>A6.1. ELABORAR CODIGO DE CONDUCTA DE AFA CANALS</b>	PLANTILLA DE AFA CANALS/ PERSONAS USUARIAS DE AFA CANALS	SEPTIEMBRE 2021	COMITÉ DE IGUALDAD	Reuniones directora y Trabajadora Social 10 horas de directora y trabajadora social = 130 €


SEGUIMIENTO	
<b>FECHA</b>	20/09/2021

<b>Responsable</b>	COMITÉ DE IGUALDAD
--------------------	--------------------

OBJETIVOS	ALCANCE
Vigilar cualquier tipo de conducta que pueda ir en contra de la dignidad de la persona	TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE AFA CANALS/PERSONAS USUARIAS DE AFA CANALS

ACCIONES	BENEFICIARIOS/BENEFICIARIAS	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE/S	RECURSOS NECESARIOS
<b>A6.1. ELABORAR CODIGO DE CONDUCTA DE AFA CANALS</b>	TODA LA PLANTILLA DE AFA CANALS/PERSONAS USUARIAS DE AFA CANALS	SEPTIEMBRE 2021	COMITÉ DE IGUALDAD	Reuniones entre dirección y Trabajadora Social para redactar documento código de conducta de AFA CANALS 10 horas de directora y Trabajadora Social = 130 €

INDICADORES	
<b>IA1-1</b> <b>IA1-1</b>	<i>Comprobar que se ha desarrollado el documento de código de conducta de AFA CANALS</i>

SEGUIMIENTO	
<b>FECHA</b>	<i>20/09/2021</i>



