

Plan de Igualdad de la Asociación de Familiars y Enfermos de Alzheimer (AFALU)

(Periodo de vigencia, 2019-2023)





I. Contextualización

La **Asociación de Familiares y Enfermos de Alzheimer (AFALU)** nace en el año 2002 ante las necesidades expresadas por los familiares y como medio para encontrar soluciones que pudiesen mejorar su calidad de vida y la de los propios enfermos.

Desde entonces sus actividades y objetivos fueron encaminados a dar a conocer a la sociedad, en general, la problemática a la que se enfrentan diariamente los enfermos así como sus familiares. A comienzos del año 2003 ya está formada tanto la Asociación como la Directiva de la misma completamente, todos estos puestos desempeñados por voluntarios.

Misión

Dar a conocer a la sociedad, en general, la problemática a la que se enfrentan diariamente los enfermos de Alzheimer y otras demencias neurodegenerativas así como sus familiares y/o cuidadores.

Sensibilizar e informar a la sociedad, así como formar a distintos colectivos sobre la temática de las demencias.

Mejorar la calidad de vida de las personas enfermas de Alzheimer y otras demencias así como sus familiares y/o cuidadores.

Visión

AFALU trabaja para que las personas enfermas de Alzheimer y otras demencias sean tratadas con el máximo respeto y comprensión y para que sus familiares gocen de la mayor calidad de vida posible.

Valores

AFALU trabaja desde una perspectiva biopsicosocial para afrontar la demencia como un todo complejo sustentado en un método de calidad y eficiencia. Todo el personal que trabaja en AFALU es personal especializado en demencias

Sus valores principales son: fines sociales, colaboración, pluralidad, calidad, transparencia, profesionalidad, multidisciplinariedad y control.

La Asociación de Familiares y Enfermos de Alzheimer (AFALU), que ejerce su actividad en el sector sociosanitario, posee un tamaño de plantilla de 29 personas (28 mujeres y 1 hombre) y, por lo tanto, no tiene la obligación legal, por su tamaño, de elaborar un Plan de Igualdad, pese a lo cual, ha puesto en marcha el proceso de elaboración del mismo, elaborando para ello un diagnóstico en materia de igualdad.

Metodología utilizada para la elaboración del plan de igualdad: asesoramiento por parte del proyecto Dana, creación de una Comisión de Igualdad formada por Iria Franco Pena (supervisora de unidades terapéuticas), Valentín Calvín Fondevila (director de los centros de día), Maitane Fernández Núñez (trabajadora social) y Esther Trashorras de la Fuente (educadora social) el 7 de



Junio de 2019. Aprobación por parte de la Comisión del reglamento de funcionamiento de la misma el 7 de Junio de 2019.

II. Objetivos

Objetivos generales que se pretenden conseguir con la puesta en marcha del plan de igualdad:

- Incorporar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos
- Fomentar la igualdad de oportunidades en la participación de mujeres y hombres en todas las áreas de trabajo de la organización.
- Ofrecer una imagen de AFALU comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Difundir, concienciar y formar a la asociación en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

III. Áreas de intervención

El plan de igualdad se estructura en las siguientes áreas, para cada una de las cuales se establecen así mismo una serie de objetivos y medidas.

1. Distribución de la plantilla

Clasificación profesional

Objetivos

- 1.1. Incorporar la perspectiva de género en la clasificación profesional.
- 1.2. Incorporar la perspectiva de género en el análisis de puestos.

Medidas

1.1.1 Incorporación de la perspectiva de género en el análisis de puestos de trabajo, garantizando la neutralidad de las valoraciones de las competencias y habilidades atribuidas habitualmente a los puestos feminizados y masculinizados.

Responsable: Dirección

Plazo implantación: en el primer año de vigencia del plan de igualdad

Indicadores: Número y tipo de puestos de trabajo valorados desde la perspectiva de género.



2. Acceso a la organización y selección de personal

Objetivos

2.1. Fomentar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la organización.

2.2. Incrementar la presencia de trabajadoras en los departamentos y puestos masculinizados.

2.3. Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.

Medidas

2.1.1 Puesta en marcha de formularios de empleo y codificación de los datos personales y del sexo de las personas candidatas.

Responsable: Área Social

Plazo implantación: en el primer año de vigencia del plan de igualdad

Indicadores:

- Formularios de empleo que codifican los datos personales y el sexo de las personas candidatas elaborados.
- Porcentaje de procesos de selección en los que se han utilizado formularios de empleo codificados.

2.2.1. Establecimiento de criterios y baremos para la puntuación de las pruebas de selección, fomentando una mayor objetividad, transparencia y control de los posibles prejuicios.

Responsable: Dirección

Plazo implantación: en el primer año de vigencia del plan de igualdad

Indicadores:

- Sistema de puntuación para las pruebas de selección elaborados.

2.3.1. Formar al personal responsable de selección de personal en perspectiva de género

Responsable: Área social

Plazo implantación: en el primer año de vigencia del plan de igualdad

Indicadores:

- Número de acciones formativas en perspectiva de género impartidas a las personas responsables de selección de personal.
- Número de personas responsables de los procesos de selección asistentes a los cursos de formación.



3.Promoción interna

Objetivos

- 3.1. Incrementar la presencia de trabajadoras en los puestos de responsabilidad.
- 3.2. Eliminar las barreras que impiden el acceso de trabajadoras a puestos de responsabilidad.

Medidas

3.1.1. Difusión de las plazas disponibles al personal de la plantilla
.Responsable: Dirección
Plazo implantación: en la primera plaza vacante que se ocasione
Indicadores:
- Porcentaje de la plantilla a la que se ha hecho llegar información sobre los criterios de promoción.

3.2.1. Puesta en marcha de pruebas/criterios de promoción objetivos y libres de sesgos de género (evaluación de desempeño, antigüedad, formación).
Responsable: Dirección
Plazo de implantación: en el primer año de vigencia del plan de igualdad
Indicadores:
Número de plazas ofertadas-Número de PI realizadas

4.Retribuciones

Objetivos

- 4.1. Garantizar la igualdad de retribuciones en trabajos de valor equivalente.
- 4.2. Reducir las brechas salariales.
- 4.3. Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo.

Medidas

4.1.1. Revisión de la clasificación profesional asegurando que se asignan retribuciones similares a trabajos de valor equivalente.
Responsable: Área social
Plazo de implantación: en el primer año de vigencia del plan de igualdad
Indicadores:
- Resultados de la clasificación profesional y de las retribuciones asignadas a cada puesto de trabajo.



4.2.1 Creación de un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extrasalariales según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor.

Responsable: Personal administrativo

Plazo de implantación: en el primer año de vigencia del plan de igualdad

Indicadores:

- Registro salarial elaborado.

4.3.1 Revisión de los convenios salariales de referencia, avanzando en la eliminación o disminución de las diferencias salariales entre ellos.

Responsable: Área Social

Plazo de implantación: en el primer año de vigencia del plan de igualdad

Indicadores:

- Resultados de la revisión de los convenios salariales de referencia.
- Cambios salariales resultantes de la revisión.

5. Formación continua

Objetivos

5.1. Fomentar la sensibilización en materia de igualdad de todo el personal.

Medidas

5.1.1. Organización de acciones formativas en igualdad de género sobre diversas temáticas de manera periódica para toda la plantilla como estrategia de sensibilización del personal sobre la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades y de mejorar el clima laboral.

Responsable: Área Social

Plazo de implantación: en el primer año de vigencia del plan de igualdad

Indicadores:

- Cursos organizados según temática y número de horas de cada uno.
- Porcentaje del personal asistente a cada curso de formación sobre el total del personal al que iba dirigido.
- Porcentaje de la plantilla que ha asistido a algún curso de formación, sobre el total.

6. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Objetivos

6.1. Garantizar los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

6.2. Fomentar la corresponsabilidad.



Medidas

<p>6.1.1. Difusión a la plantilla de sus derechos de conciliación reconocidos legalmente. Responsable: Área Social Plazo de implantación: en el primer año de vigencia del plan de igualdad Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none">- Porcentaje de la plantilla a la que se ha hecho llegar la información sobre los derechos de conciliación reconocidos legalmente.- Medio de difusión utilizado.
<p>6.1.2. Puesta en marcha de una política de luces apagadas a las 20.00 Responsable: Dirección Plazo de implantación: en el primer año de vigencia del plan de igualdad Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none">- Porcentaje de la plantilla que ha cumplido la política de luces apagadas, según puesto de trabajo, calculado anualmente.
<p>6.2.1. Realización de una encuesta periódica anual a la plantilla sobre las demandas y necesidades de conciliación de todo el personal. Responsable: Área Social Plazo de implantación: en el primer año de vigencia del plan de igualdad Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none">- Resultado anual de las consultas sobre necesidades de conciliación a la plantilla.- Porcentaje de la plantilla a la que se le ha hecho llegar el cuestionario.- Porcentaje de la plantilla que ha respondido al cuestionario.
<p>6.2.2. Ofrecer un descuento del 20 % al personal que tenga personas dependientes a su cargo y necesiten servicios que pueda prestar la asociación: unidad terapéutica, fisioterapia, estimulación cognitiva, acompañamiento. Responsable: Dirección Plazo de implantación: en el primer año de vigencia del plan de igualdad Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none">- Porcentaje de la plantilla con personas dependientes a cargo.- Porcentaje de la plantilla que ha recibido la bonificación en los servicios de la asociación.

7. Salud laboral y acoso

Objetivos

7.1. Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

7.2. Garantizar un entorno laboral saludable para trabajadoras y trabajadores



Medidas

7.1.1. Elaboración de un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y garantizar que todo el personal conozca su existencia.

Responsable: Área Social

Plazo de implantación: en el primer año de vigencia del plan de igualdad

Indicadores:

- Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo elaborado.
- Porcentaje de la plantilla a la que se ha hecho llegar el protocolo.

7.2.1. Desarrollo de acciones formativas /informativas destinadas a la prevención y sensibilización en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

Responsable: Área Social

Plazo de implantación: en el primer año de vigencia del plan de igualdad

Indicadores:

- Número de acciones formativas destinadas a la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo realizadas, y número de horas de cada acción.
- Porcentaje del personal asistente a las acciones formativas destinadas a la sensibilización en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

8. Cultura y valores de la organización

Objetivos

8.1. Visibilizar el compromiso con la igualdad de género

8.2. Incorporar el respeto por la igualdad de género de manera transversal en la cultura de la organización.

Medidas

8.1.1. Elaboración de un registro desagregado por sexo de los datos de la plantilla.

Responsable: Personal administrativo

Plazo de implantación: en el primer año de vigencia del plan de igualdad

Indicadores:

- Registro periódico anual desagregado por sexo de los datos de la plantilla, elaborado.

8.2.1. Puesta en marcha de un procedimiento de difusión de la normativa de aplicación en la organización relativa a igualdad entre mujeres y hombres

Responsable: Área Social

Plazo de implantación: en el primer año de vigencia del plan de igualdad

Indicadores:



- Procedimiento utilizado para informar a la plantilla sobre la normativa relativa a la igualdad entre mujeres y hombres.
- Porcentaje de la plantilla a la que ha llegado la información sobre normativa relativa a la igualdad entre mujeres y hombres.

IV. Seguimiento y evaluación

Durante cada uno de los años de vigencia del I Plan de Igualdad de la asociación AFALU, se llevará a cabo un seguimiento semestral del mismo, coincidiendo con las reuniones ordinarias de la Comisión de Igualdad. El órgano encargado de la evaluación del Plan de Igualdad es la mencionada Comisión de Igualdad que se encuentre vigente en ese momento, dentro de las competencias en materia de igualdad que les competen.

Este plan será evaluado con el objetivo de conocer el grado de cumplimiento del Plan y ver qué actividades se están llevando a cabo, fechas, dificultades, grado de satisfacción con el plan, etc.

Las medidas planteadas en el presente Plan se evaluarán con los siguientes indicadores:

1.1.1. Número y tipo de puestos de trabajo valorados desde la perspectiva de género
2.1.1 Formularios de empleo que codifican los datos personales y el sexo de las personas candidatas elaborados. Porcentaje de procesos de selección en los que se han utilizado formularios de empleo codificados.
2.2.1 Sistema de puntuación para las pruebas de selección elaborados.
2.3.1 Número de acciones formativas en perspectiva de género impartidas a las personas responsables de selección de personal. Número de personas responsables de los procesos de selección asistentes a los cursos de formación.
3.1.1 Porcentaje de la plantilla a la que se ha hecho llegar información sobre los criterios de promoción.
3.2.1. Número de plazas ofertadas-Número de PI realizadas
4.1.1 Resultados de la clasificación profesional y de las retribuciones asignadas a cada puesto de trabajo.
4.2.1 Registro salarial
4.3.1 Resultados de la revisión de los convenios salariales de referencia. Cambios salariales resultantes de la revisión.



<p>5.1.1 Cursos organizados según temática y número de horas de cada uno. Porcentaje del personal asistente a cada curso de formación sobre el total del personal al que iba dirigido. Porcentaje de la plantilla que ha asistido a algún curso de formación, sobre el total.</p>
<p>6.1.1 Porcentaje de la plantilla a la que se ha hecho llegar la información sobre los derechos de conciliación reconocidos legalmente. Medio de difusión utilizado.</p>
<p>6.1.2 Porcentaje de la plantilla que ha cumplido la política de luces apagadas, según puesto de trabajo, calculado anualmente.</p>
<p>6.2.1 Resultado anual de las consultas sobre necesidades de conciliación a la plantilla. Porcentaje de la plantilla a la que se le ha hecho llegar el cuestionario. Porcentaje de la plantilla que ha respondido al cuestionario.</p>
<p>6.2.2. Porcentaje de la plantilla con personas dependientes a cargo. Porcentaje de la plantilla que ha recibido la bonificación en los servicios de la asociación.</p>
<p>7.1.1 Porcentaje de la plantilla a la que se ha hecho llegar el protocolo.</p>
<p>7.2.1 Número de acciones formativas destinadas a la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo realizadas, y número de horas de cada acción. - Porcentaje del personal asistente a las acciones formativas destinadas a la sensibilización en materia de acoso sexual o por razón de sexo.</p>
<p>8.1.1 Registro periódico anual desagregado por sexo de los datos de la plantilla.</p>
<p>8.2.1 Porcentaje de la plantilla a la que ha llegado la información sobre normativa relativa a la igualdad entre mujeres y hombres.</p>

Así mismo se realizará un informe anual de las actualizaciones realizadas, objetivos trabajados y conseguidos e impacto de las actuaciones. Se tendrán en cuenta indicadores cualitativos como la satisfacción de las personas participantes en las actividades.



Este plan de Igualdad ha sido elaborado en Lugo el 2 de Septiembre de 2019 por los miembros de la Comisión de Igualdad, formada por Iria Franco Pena (supervisora de unidades terapéuticas), Valentín Calvín Fondevila (director de los centros de día), Maitane Fernández Núñez (trabajadora social) y Esther Trashorras de la Fuente (educadora social).

Y para que así conste, lo firman .

En Lugo a 2 de Septiembre de 2019

Iria Franco Pena

Valentín Calvín Fondevila

Maitane Fdez Núñez

Maitane Fernández Núñez
Trabajadora Social
Nº Cgda. 3268

Esther Trashorras de la Fuente

Esther Trashorras de la Fuente
Educadora Social
Nº Cgda. 3505