



**PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACION DE
FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y
OTRAS DEMENCIAS DE MIJAS.**

AÑO 2023



ÍNDICE

1. Introducción
2. Diagnóstico de la situación de igualdad en AFA MIJAS:
 - A. Compromiso con la igualdad y situación actual
 - B. Acceso a la organización. Reclutamiento y selección
 - C. Política retributiva
 - D. Salud laboral
3. Objetivos , Medidas y características del Plan de Igualdad
4. Estrategias a seguir en el Plan
5. Medidas adoptadas
6. Evaluación y vigencia del Plan



1. INTRODUCCIÓN

Según determina la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres, los Planes de Igualdad constituyen “**un conjunto ordenado de medidas que se adoptan tras realizar un diagnóstico de la situación de igualdad, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo**” (Artículo 46).

En este sentido, los Planes de Igualdad tienen como finalidad poner de relieve la situación de igualdad actual de la organización y, en base a ello, establecer acciones y planes con el objetivo de poder alcanzar una igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres.

Las entidades deben poner en marcha acciones para evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres.

Según la legislación, todas las empresas o entidades de más de 250 trabajadores tienen la obligación de elaborar un Plan de Igualdad, con la finalidad de alcanzar un trato igualitario y mismas oportunidades en el ámbito laboral. Aunque no es nuestro caso, AFA MIJAS se encuentra comprometida con la mejora de las condiciones laborales de sus trabajadores/as y la prevención de situaciones de trabajo que eviten situaciones de acoso por razón de sexo, así como establecer los procedimientos oportunos para realizar denuncias o reclamaciones.

Las ventajas que supone el implantar un Plan de Igualdad en la entidad son las siguientes:

- Se consiguen **beneficios**, que puede desencadenar en una **reducción de costes**, como por ejemplo señalar que la discriminación va aparejada a problemas de absentismo laboral, rotación, menor productividad y calidad de servicio.



- Se produce un incremento de la **gestión de la diversidad**: atracción del talento, mejora del clima y satisfacción del personal laboral, mayor compromiso con los objetivos y valores organizacionales, mayor implicación con la empresa.
- Además, debemos tener en cuenta que una de las acciones principales de la Responsabilidad Social Corporativa es la igualdad, que repercute en la mejora de la reputación y de la imagen de la organización de cara a la sociedad en general.

2. DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD EN AFA MIJAS

En este documento se recoge información, tanto **cuantitativa como cualitativa**, con datos obtenidos de la realización de un **Diagnostico exhaustivo de la entidad** en cuanto a la imagen de la distribución de hombres y mujeres en la organización y las formas de organización de la misma, atendiendo a los siguientes puntos:

- A. Compromiso con la igualdad y situación actual
- B. Acceso a la organización. Reclutamiento y selección
- C. Política retributiva
- D. Salud laboral

Tras realizar un diagnóstico de la situación de la igualdad de mujeres y hombres, la entidad ha llegado a un conjunto de conclusiones con respecto a dicha situación, que inspiran objetivos y actuaciones que la organización se propone implantar o seguir desarrollando a corto y medio plazo y que constituyen, junto con la parte introductoria y descriptiva, el Primer Plan de Igualdad de la Asociación de familiares de enfermos de Alzheimer y otras demencias de Mijas.



A) COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y SITUACIÓN ACTUAL

Desde sus inicios, AFA MIJAS, formado mayoritariamente por mujeres familiares de personas afectadas por Alzheimer y voluntarias que se ofrecían a colaborar en las diferentes actividades, ha tenido una presencia mayoritaria de mujeres en su Junta directiva, y tanto sus trabajadoras como voluntarias se diferenciaban de forma muy notable hacia el predominio de la figura femenina.

Tras analizar las memorias de la entidad, se detecta que en el análisis de datos (beneficiarios directos e indirectos) no siempre se disgregan sistemáticamente por sexo, identificando así una oportunidad de mejora, tanto del equipo profesional como en las futuras intervenciones. Es por ello que se plantea incluir en los fines de los estatutos de forma específica el fomento de la igualdad, de forma que sea una realidad en todos los proyectos realizados por la entidad.

En la asamblea extraordinaria celebrada el 24 de Enero de 2020, se aprobó por unanimidad incluir en nuestros estatutos como fin el “Fomentar la promoción de la igualdad de género y promover la participación de las mujeres en la vida política, económica, cultural y social a través de los proyectos desarrollados por nuestra entidad”. Este fin, recoge de manera explícita la igualdad entre hombres y mujeres como compromiso de la entidad y el valor a aplicar transversalmente en todas las acciones emprendidas por la Asociación.

Para realizar un análisis continuo del compromiso que adquiere la entidad y con el fin de ir mejorando futuros planes, se considera que puede ser interesante la creación de una comisión de igualdad, con el cometido de articular las acciones recogidas en este plan y que puedan ser recogidas de forma efectiva.

Normalmente nos encontramos que mujeres y hombres no suelen tener las mismas oportunidades de desarrollo profesional en su puesto de trabajo, por tanto, la participación en la actividad de la organización desde la toma de decisiones al más alto



nivel, pasando por la contratación, y por supuesto, entre las personas beneficiarias. Las medidas para una participación paritaria y de discriminación positiva incluyen procesos de selección transparentes, acciones positivas y adaptación de las formas de trabajo a las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres.

Se pretende asegurar, por tanto, la participación de mujeres en un porcentaje no inferior al 50 %, desde el propio planteamiento de los sectores elegidos hasta las medidas de selección de participantes, criterio adoptado por la entidad en todas sus intervenciones, como medida de carácter transversal.

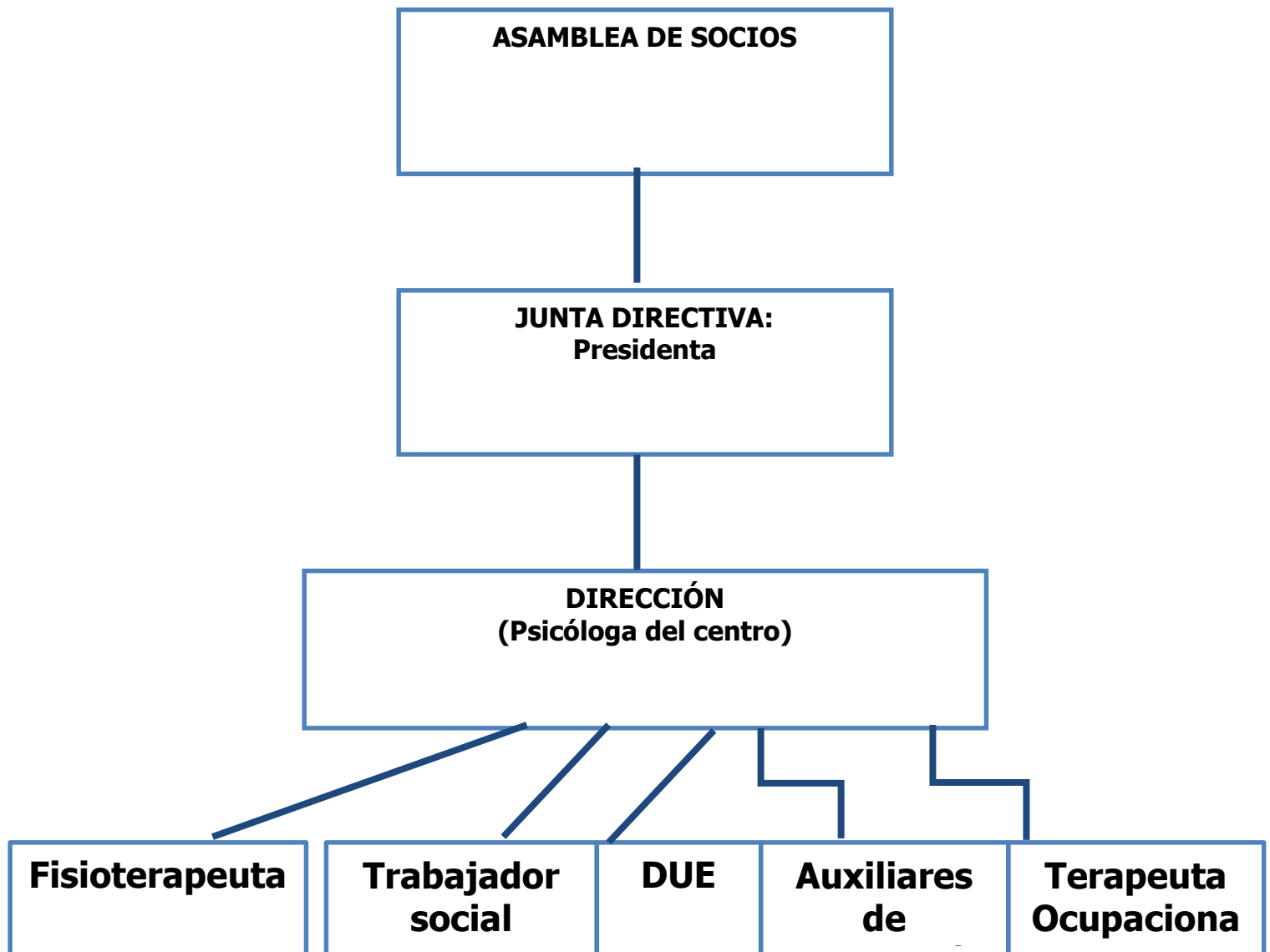
La entidad cuenta en la actualidad con un porcentaje del 100% de mujeres en su Junta directiva, formada por 5 miembros del sexo femenino, también cuenta con 12 trabajadoras y un trabajador, por lo que se observa claramente el criterio de discriminación positiva.

Como ha quedado de manifiesto en este diagnóstico sobre el compromiso de la entidad, en general existe la percepción de que hay escasa discriminación en la organización (La presidencia la ostenta una mujer, la Junta Directiva está formada en sus demás puestos por mujeres y existe un número mayoritario de trabajadoras frente a trabajadores), si bien no están plenamente visibilizadas ni identificadas como tales las acciones que ya se hacen en la misma para promover la igualdad de género.

Es por ello que este Plan constituye pues un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que ya se estaba haciendo en nuestra organización.



El organigrama de la entidad sigue el siguiente esquema, siendo en todos sus órganos superior el número de mujeres que hombres:





B) ACCESO A LA ORGANIZACIÓN. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Normalmente cuando se presenta la necesidad de una vacante en la entidad, se suele realizar una publicación de la oferta mediante anuncio en redes sociales, oficina del SAE o mediante el Servicio de Fomento de empleo del Ayto. De Mijas. A través de los diferentes canales, se distribuye un perfil con la persona que cumpliría con las características del puesto ofertado, generalmente en dicho perfil no se especifica sexo del candidato, pues tiene mayor valor, la experiencia y valía que pueda tener el mismo.

En las áreas de intervención directa (auxiliares de enfermería), aún teniendo en cuenta la capacitación de los/as candidatos/as, también se detecta una discriminación positiva en cuanto a la presencia de mujeres y hombres. De todos modos en este tipo de puestos suele existir más candidaturas de mujeres que de hombres, por lo que la muestra de candidatas femeninas es mucho más amplia para la selección.

En los puestos ocupados por el equipo multidisciplinar y puestos de gestión (psicóloga, trabajadora social, terapeuta ocupacional, fisioterapeuta, etc...) se prima la búsqueda de la experiencia y la formación específica, siendo algo irrelevante el sexo del candidato/a. Aún así, actualmente el 100% de estos puestos son ocupados por mujeres en nuestra entidad.

Respecto al acceso y permanencia, se percibe un equilibrio en las contrataciones producidas, consecuencia de lo expuesto en los puntos anteriores.

C) POLITICA RETRIBUTIVA

En nuestra entidad la política retributiva es igualitaria para hombres y mujeres, valorándose tan sólo la categoría profesional y las funciones a la hora de la remuneración de los/as trabajadores/as.

Las mujeres cuentan con una mayor retribución en general al ocupar todos los puestos de formación superior (diplomadas o licenciadas), por lo que la categoría profesional y por tanto el puesto desarrollado supone un incremento en la retribución.



D) SALUD LABORAL

Respecto a la salud laboral, la entidad cuenta con una empresa externa contratada de Prevención de riesgos laborales, en la cual se realizan anualmente los cursos de formación y revisiones pertinentes en cuanto a salud laboral y demás medidas de protección. Mediante este servicio, también se estudian las medidas de adaptación y protección de la maternidad al puesto de trabajo, para evitar los riesgos que puedan venir asociados por el desempeño del mismo.

3. OBJETIVOS, MEDIDAS Y CARACTERISITICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan contiene objetivos, medidas y actuaciones que han de cumplir los siguientes requisitos:

- **Ser viables y realistas**, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas;
- Estar **adaptados a la realidad de la organización** y de su entorno, en particular de las características del sector socio sanitario;
- **Ser objetivables**, es decir medibles y concretas. Como Primer Plan, aspira a plasmar la cultura de la igualdad de la organización, recogiendo todas aquellas prácticas y planteamientos ya existentes que han hecho de AFA MIJAS, una organización con un excelente grado de desarrollo del principio de igualdad, y completándolas y sistematizándolas, de modo que el Plan pueda ampliarse y completarse a través de futuros planes de igualdad.

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



- **Compromiso** de la Junta directiva de la entidad que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los niveles de la entidad. Dicho compromiso debe ser asumido por la junta directiva y es necesaria la implicación total de trabajadores/as de la entidad.
- Es **transversal**: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas, niveles y actuaciones
- Es **evaluable**: el plan pretende ser revisable e incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Es **colectivo**: está diseñado para la totalidad de la plantilla y no sólo para las mujeres.
- **Participativo**: las trabajadoras y los trabajadores han estado y están informados/as de todas las fases de diagnóstico y diseño del plan; en su implantación participan todos los profesionales implicados de la organización.
- **Didáctico**: el desarrollo del diseño se ha llevado a cabo mediante un proceso de sensibilización y formación en género e igualdad de oportunidades del personal implicado. El Plan aspira a plasmar la cultura de igualdad de la organización.
- **Visibilizador** de aquellas prácticas ya implantadas en AFA MIJAS y que se inscriben ahora de forma explícita en su cultura de igualdad; de la institución como organización comprometida con la igualdad de mujeres y hombres de su plantilla, de su entorno, su sector y de la sociedad, como entidad socialmente responsable.



4. ESTRATEGIAS A SEGUIR EN EL PLAN

La elaboración de un Plan de igualdad, conlleva la utilización de herramientas y estrategias que posibiliten la incorporación del enfoque de género en todos los procesos de gestión de la entidad, para ello será de necesaria la aplicación en todos los casos:

- Un **sistema de registro con datos desagregados por sexos**, con el fin de comprobar la distribución equilibrada de ellos. Si se detectase que se produce un desequilibrio, se deberá buscar sus causas y los mecanismos que los sostienen para posteriormente aplicar medidas que eliminen dicho desequilibrio.
- **Acciones de sensibilización y formación** para capacitar a las personas que componen la entidad, en la necesidad de llevar a cabo una gestión con perspectiva de género y saber desarrollarla.
- Asignar a una persona de la Junta directiva, **la responsabilidad de liderar, desarrollar y velar por la inclusión de la perspectiva de género.**
- Realizar un **seguimiento** continuado y la posterior evaluación **de las acciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades**, incorporando a la evaluación indicadores sensibles al género.
- Exponer y **visibilizar el compromiso explícito y el reconocimiento público** de la entidad **en el ámbito de la igualdad**, garantizando así la inclusión de forma progresiva del enfoque de género sistematizándolo e incorporándolo a la gestión de la organización.

5 . MEDIDAS ADOPTADAS EN EL PLAN



Medidas en los procesos de captación, selección en los diferentes órganos de gobierno de la entidad y política retributiva de la entidad:

Como medida principal, se pretende que dicho proceso de selección e incorporación de los diferentes órganos de la entidad sea principalmente equilibrado y no discriminatorio por razón de sexo.

Otra medida es comprobar y verificar que no existen desigualdades en cuanto a las retribuciones del personal cuando nos referimos a la misma categoría profesional y puesto en la organización.

Medidas que fomenten un lenguaje igualitario, no discriminatorio

La entidad se compromete a pasar entre sus trabajadores/as una comunicación interna orientada a la inclusión de un lenguaje no sexista, promoviendo un lenguaje verbal y visual igualitario , orientado a combatir los estereotipos de género, así como revisar el lenguaje utilizado por los diferentes componentes de la entidad, de forma que este no sea discriminatorio.

Procurar incluir de manera transversal medidas en los servicios y programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas de las personas usuarias, hombres y mujeres, según sus necesidades específicas

Medidas de actuación en relación a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

Teniendo en cuenta que la conciliación es un derecho individual no sólo de mujeres sino también de hombres, debemos fomentar el uso de los permisos en ambos, ya que la falta de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares



y domésticas entre hombres y mujeres se erige como una de las causas de discriminación de género en el mercado laboral.

1. Acciones sobre conciliación:

- Informar a toda la plantilla de los cambios producidos en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres en relación a reducciones de jornada y excedencias por cuidado de personas, permisos, etc.
- Garantizar que estos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.).

2. Acciones de adaptación de la jornada y organización del trabajo:

- Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.
- Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo así como para el tiempo de comida.
- Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles.
- Posibilitar la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.
- Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo. En el caso de tener que realizarse, posibilitar la elección entre el cobro de horas extraordinarias, según lo estipulado en convenio colectivo, o su compensación en tiempo libre.
- Celebración de las reuniones de trabajo durante el horario laboral o que este tiempo pueda ser recuperado por los trabajadores/as en el caso de hacerse fuera del mismo.



- Impartir la formación obligatoria, en la medida de lo posible, en horario laboral para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares.
- Permitir la adaptación de la jornada para la asistencia a cursos de formación o exámenes que sirvan para mejorar las competencias y formación del trabajador
- Posibilitar que los trabajadores y trabajadoras, sobre todo en el caso de trabajadores con hijos/hijas o personas dependientes a cargo, tengan disponibilidad de libre elección a la hora de elegir turno de vacaciones para favorecer su conciliación familiar, en el espacio vacacional destinado a los trabajadores no sujeto a las necesidades del servicio. De la misma forma, dar preferencia en la elección a las mujeres víctimas de violencia de género, por su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial.

6. EVALUACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

Se estima que este primer Plan de igualdad tenga una vigencia de 4 años (2023/2027). Se realizará una evaluación anual del plan, con el fin de poder detectar posibles deficiencias o incidencias y concretar las medidas necesarias para su resolución.

Para el correcto desarrollo del Plan de Igualdad, AFA MIJAS se compromete a poner a su disposición, los medios suficientes para su efectiva implantación, facilitando los recursos económicos, materiales, personales o de cualquier otro tipo que sean necesarios.

Para el seguimiento de las acciones correspondientes a las líneas de trabajo se diseñarán herramientas específicas sencillas adaptadas a cada acción e indicadores para cada una de ellas, que permitan conocer y dejar constancia del grado de realización de la acción, del nivel de satisfacción alcanzado, de la utilidad.



La persona encargada para supervisar el cumplimiento del Plan será la designada por la Junta directiva.

El plan parte de una evaluación inicial (diagnóstico de la situación). Y como evaluaciones intermedias se realizarán evaluaciones anuales con sus correspondientes informes y una evaluación final, que será la que guie el siguiente Plan de igualdad de la entidad.

FDO. MARÍA DEL ROSARIO CABELLO PORRAS.
PRESIDENTA DE AFA MIJAS.