

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES AFADEFER 2021-2025



**ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS AFINES DE
FERNÁN NÚÑEZ.**

C/ VICTORIA KENT S/N 14520 FERNAN NUÑEZ (Córdoba)

TEL.957373905/650702862 E-mail.: afadefer@afadefer.com www.afadefer.com



Índice

1. INTRODUCCIÓN.	4
2. DIAGNOSTICO PREVIO.....	5
3. CARACTERISTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
4.PERSONAS DESTINATARIAS.....	8
5. OBJETIVOS.....	9
6. PLAN DE ACCIÓN.....	10
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	20



La Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Fernán Núñez (Afadefer) es una entidad formada en el año 2006 sin ánimo de lucro, sito en la localidad de Fernán Núñez provincia de Córdoba y que trabaja por la mejora de la calidad de las personas afectadas de la enfermedad de Alzheimer y sus familiares y/o personas cuidadoras.

AFADFER ha incorporado la igualdad de género como uno de los ejes fundamentales que definen su compromiso social y rigen la actuación de la vida en el Centro. La presentación de este II Plan de Igualdad es fruto de un trabajo continuado desde que en el año 2017, que se creara en Afadefer el Comité de Igualdad, el cual tenía entonces como objetivo prioritario elaborar el I Plan de actuación, que ha tenido vigencia desde 2017 a 2020. Con la aprobación del II Plan de Igualdad se pretende hacer avanzar la igualdad de género en todos los ámbitos de presencia y representación en los que participan personal trabajador, personas usuarias, familiares, personas cuidadoras, personas voluntarias y Junta Directiva de Afadefer.

El ejercicio del principio de igualdad entre hombres y mujeres, real y efectiva, forma parte de la responsabilidad social de Afadefer, que aspira a que las personas que la integran, desarrollen sus capacidades de manera integral y que tiene el convencimiento de que una Asociación Igualitaria, es una Asociación más abierta, más sostenible y más democrática.

1. INTRODUCCIÓN

Con fecha xxxxxxxxxxxx 2021 la Junta Directiva de Afadefer aprueba el II Plan de Igualdad (2021-2025). Este Plan da continuidad al primero, que abarcó el periodo 2017-2020 y es heredero del mismo, tanto por su estructura como por sus contenidos, si bien cuenta con nuevas formulaciones orientadas a alcanzar de manera más eficaz los objetivos expuestos en el propio II Plan de Igualdad, y asesoradas por el servicio de asesoramiento a empresas en igualdad “EQUIPA” del Instituto Andaluz de la Mujer.

La realización del II Plan de Igualdad cuenta con dos antecedentes inmediatos que han constituido el soporte necesario para abordar su redacción. El primero es el Informe de evaluación del I Plan de Igualdad, de donde obtenemos un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas, que permite realizar una valoración (enjuiciamiento-crítico) y el segundo, es el resultado de la reflexión de un pormenorizado análisis, entre los miembros de la Comisión de Igualdad que han llevado a cabo dicha evaluación, y del que han derivado recomendaciones orientadas a precisar los nuevos contenidos.

El II Plan de Igualdad concierne el periodo 2021-2025 y será de aplicación en nuestra Entidad, sin ánimo de lucro, localizada en la población de Fernán Núñez (Córdoba).

2. DIAGNOSTICO.

Para diseñar el II Plan de Igualdad, se ha tenido presente el diagnóstico realizado a partir de la recopilación y valoración de la información obtenida en la Evaluación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de AFADEFER 2017-2020, con los siguientes parámetros:

- Empleo: Evitar desigualdades y estereotipos de género en los procesos de selección, reclutamiento, candidaturas, retribución, entre otras. (Ver tabla de retribución de personas trabajadoras 2020)
- Formación: En materia de género para el personal trabajador de Afadefer, se ha llevado a cabo formación on line, No obstante la plantilla va cambiando y hay que continuar formándose.
- Comunicación: lenguaje verbal y oral no sexista. Continuar escaneando nuevos documentos con la utilización de lenguaje no sexista.
- Comunicación interna y externa del Plan de Igualdad, Difundir y dar transparencia del Plan de Igualdad.
- Transversalidad de la Igualdad de Género: Desarrollo de un programa específico de Igualdad, datos desagregados por sexo en todos los informes, creación de Comité de Igualdad.
- Discriminación Sexual, Orientación Sexual, Edad, Religión, Discapacidad: Borrador de medidas de principios y valores de Afadefer, convivencias en pro de valores sociales y campañas de difusión. Es necesario continuar desarrollando actuaciones.
- Conciliación Vida Personal y Profesional: Flexibilidad Laboral, adaptación de horario por cuidados de personas dependientes, permiso retribuido para la realización de técnicas de preparación al parto.

- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El II Plan de Igualdad se establece como una consecuencia del compromiso con el Plan estratégico de la entidad, y continuar en el que se define como línea estratégica el “procurar altos niveles de satisfacción de los grupos de interés: socios/as, trabajadores/as, familias y personas usuarias” y que establece como un objetivo estratégico “ser reconocidos por el personal trabajador como una entidad que trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo” Las características que rigen el actual II Plan de son las siguientes:

- ✚ *Compromiso de la Dirección de la entidad*, que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del II Plan en el que participarán todas las categorías de la entidad. Dicho compromiso debe ser asumido por la Dirección de Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras Demencias y es necesaria la implicación total de las personas socias, y personas trabajadoras de la entidad.
- ✚ *Transversal*: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- ✚ *Práctico y realista* porque define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones
- ✚ *Evaluable*: el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- ✚ *Colectivo-integral*: está diseñado para la totalidad de las personas que componen la Asociación y no sólo para las mujeres, así como para las mujeres y hombres de familias del municipio
- ✚ *Dinámico y sistemático-coherente*: Va adecuándose a cada momento con diferentes evaluaciones. El objetivo final (igualdad real) se consigue por el cumplimiento de los objetivos sistemáticos
- ✚ *Participativo*: De manera que se pueda generar una retroalimentación entre la Asociación, la familia, persona usuarias y la ciudadanía.

- ✚ *Sostenible*: Se busca el mantenimiento y seguimiento del Plan de Igualdad más allá del proyecto.
- ✚ *La metodología será participativa y no tendrá un carácter rígido*, se llevará a cabo un proceso de retroalimentación que puede ir modificándola en función de las necesidades y realidades concretas que surjan durante la aplicación de las diferentes técnicas y herramientas.

COMITÉ DE IGUALDAD La entidad estableció en su I Plan de Igualdad un Comité de Igualdad con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan; dicho Comité continuará ejerciendo sus funciones en el II Plan de Igualdad. El comité estará compuesto por las mismas personas que lo formaban en el I Plan y son las siguientes:

María Emilia Castillo Jiménez (Directora y Psicóloga) y Mariana Miranda Hidalgo (Trabajadora Social). Las funciones serán las siguientes:

- ✚ Realizar seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- ✚ Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- ✚ Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- ✚ Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre hombres y mujeres. Compromisos y acciones:
- ✚ Reunirse cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la comisión, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.

4. PERSONAS DESTINATARIAS.

DIRECTAS	INDIRECTAS
<ul style="list-style-type: none">✚ Personal trabajador de Afadefer.✚ Personal de la Junta Directiva de Afadefer.✚ Socias y Socios de Afadefer.✚ Familias de personas enfermas de Alzheimer.✚ Personas Cuidadoras de personas enfermas de Alzheimer.✚ Personas usuarias de Afadefer.	<ul style="list-style-type: none">✚ Personal Técnico de Entidades Privadas y Públicas y Agentes sociales representativos.✚ Mujeres y Hombres del Municipio de Fernán Núñez

5. OBJETIVOS

El objetivo de AFADFER es continuar persiguiendo y trabajando por **la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres** incluyendo a la totalidad de la Asociación.

Objetivos de Diagnóstico:

- ✚ Actualizar periódicamente el diagnóstico y ampliar y profundizar su contenido. (anual)
- ✚ Presentar y difundir el II Plan de Igualdad.

Objetivos Generales:

- ✚ Promover de manera transversal la igualdad de género en todos los Programas llevados a cabo desde Afadefer.
- ✚ Representación equilibrada por género en los diferentes órganos de la entidad.

Objetivos específicos

- ✚ Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.
- ✚ Reducir desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos de la entidad.
- ✚ Fomentar la corresponsabilidad en las familias de las personas usuarias.
- ✚ Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.
- ✚ Difundir, concienciar, informar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- ✚ Evitar cualquier tipo de discriminación por sexo, edad, religión, discapacidad.

- ✚ Adaptar las medidas de prevención de riesgo y salud laborales desde una óptica de género.

6. PLAN DE ACCIÓN.

El diagnóstico de la situación actual de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres parte de la Evaluación del I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Afadefer y nos proyecta un reto; **seguir avanzando en la igualdad hacia el futuro**; siendo el II Plan de acción, la hoja de ruta para continuar con este cambio. El Plan de acción tiene como propósito establecer medidas concretas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento. En él se proponen medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres especialmente en lo que afecta a:

- ✚ La participación de las mujeres y hombres de la entidad.
- ✚ La promoción de las mujeres dentro de la empresa. (condiciones de trabajo, retribuciones, procesos de selección y contratación, entre otros)
- ✚ Generalización en el uso del lenguaje no sexista.
- ✚ Formación profesional al personal trabajador de Afadefer.
- ✚ La transversalización de la perspectiva de género y con ello la igualdad en los programas de intervención con familias / público objetivo.
- ✚ Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.

Las materias que integran este II Plan para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres son las siguientes:

1. Empleo: - Reclutamiento, selección de personal y retribución.
2. Desarrollo profesional - Formación Promoción

3. Comunicación - Lenguaje no sexista - Comunicación interna y externa
4. Transversalización de la igualdad
5. Discriminación por razón de sexo, edad, orientación sexual, religión, discapacidad.
6. Conciliación vida personal-vida profesional. Cuidar en igualdad de oportunidades.
7. Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.

EMPLEO: Reclutamiento y selección de personal.

Objetivo: Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.



MEDIDAS ACTUALES

- ✚ Se aceptan por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo sólo a criterios objetivos y competenciales.
- ✚ No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección.
- ✚ El personal que realiza la selección tiene siempre un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica para garantizar que los procesos de selección no son discriminatorios por razón de sexo.
- ✚ En los formularios de petición de personal no consta ni la pregunta de sexo ni se tiene en cuenta en la búsqueda en base de datos de reclutamiento.
- ✚ Criterios de Igualdad y paridad en la recepción de las candidaturas, en la presentación de las personas seleccionadas, y en todos los

procedimientos de selecci3n y contrataci3n de personal dentro de la entidad.

- ✚ Dec3logo de lenguaje no sexista fruto del I Plan de Igualdad.

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- ✚ Continuar trabajando con los criterios de igualdad y paridad existentes o incluir si fuera necesario nuevos en la recepci3n de candidaturas, en la presentaci3n de las personas seleccionadas, y en todos los procedimientos de selecci3n y contrataci3n de personal dentro de la entidad.
- ✚ Trabajar el dec3logo de lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo, as3 como en todos los formularios y documentos de selecci3n de la entidad que vayan gener3ndose nuevos.

INDICADORES DE EVALUACI3N:

- ✚ Presentaci3n del manual de procedimiento de selecci3n con cambios recomendados.
 - ✚ Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo. Presentaci3n de datos en donde se demuestre la adecuaci3n de la persona al perfil con criterios objetivos y presentaci3n al comit3 de igualdad en el que se certifique que no ha habido discriminaci3n por sexo.
 - ✚ Porcentaje de candidaturas ofertadas que respetan criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e im3genes.
 - ✚ Presentaci3n de nuevos criterios tenidos en cuenta.
 - ✚ Presentaci3n de nuevos formularios y/o documentos revidados.
-

FORMACIÓN: Desarrollo Profesional.

Objetivo: Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos del género.



MEDIDAS ACTUALES:

- ✚ La Asociación cuenta con un personal formado en Igualdad de Género. Que son las personas integrantes en el Comité de Igualdad.

MEDIDAS A TOMAR:

- ✚ Continuar formando en materia e igualdad a personas trabajadoras y al Comité de Igualdad.
- ✚ Selección de proveedores de formación con sensibilidad de género, revisando que los contenidos, casos presentados, ejercicios, material, etc... cumplan los requisitos de igualdad de género en cuanto a lenguaje no sexista y eliminación de estereotipos de género.
- ✚ Continuar ofreciendo talleres de sensibilización en materia de cuidar en Igualdad y conciliación entre vida laboral y familiar a las familias de las personas usuarias.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- ✚ Análisis del impacto de género en la formación en Afadefer.
- ✚ Presentación de los materiales de formación que incorporan criterios de igualdad en contenidos, manuales, ejercicios etc....tanto en lenguaje como en imágenes y ausencia de estereotipos de género.
- ✚ Porcentaje de personas formadas en igualdad por sexo.
- ✚ Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres.

- ✚ Análisis de cambios familiares en el cuidado de las personas enfermas con EA.
-

COMUNICACIÓN. Lenguaje no sexista.

Objetivo: Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la Asociación tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.



MEDIDAS ACTUALES:

- ✚ Existe un compromiso informal y voluntad de la entidad en cuanto al uso de lenguaje no sexista pero no está formalizado ni generalizado. En la actualidad el lenguaje que se utiliza se basa en un criterio personal por lo que actualmente la Asociación cuenta con documentos que incluyen el lenguaje no sexista y otros que no.

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- ✚ Continuar revisando el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la Asociación. (correos electrónicos, informes, contratos y documentación que se envía las familias, folletos, carteles, página web, entre otros.
- ✚ Continuar revisando el uso de imágenes no sexistas en los folletos, página web, cartelera de la empresa, etc...para garantizar que quedan representados visualmente ambos sexos y que no existen imágenes estereotipadas de puestos feminizados/masculinizados.
- ✚ Dar difusión de un decálogo de buenas prácticas de lenguaje no sexista.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- ✚ Elaboración y difusión de un decálogo de lenguaje no sexista y distribución como norma de uso a toda la entidad.
- ✚ Número de documentos revisados.
- ✚ Número de documentos que se han modificado.

COMUNICACIÓN. Interna y externa.

Objetivo: Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades por razón de sexo.



MEDIDAS ACTUALES:

- ✚ Todo el personal trabajador ha sido informado tanto del I Plan de Igualdad como del II Plan de Igualdad.

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- ✚ Informar y difundir el II Plan de Igualdad, así como de las medidas a poner en marcha, a nivel local y en redes sociales y pagina web.

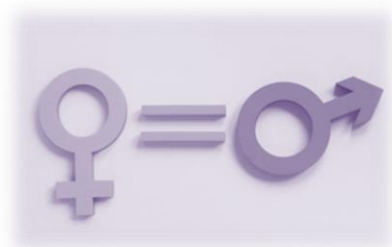
INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- ✚ Presentación de documentos escritos que verifiquen que las trabajadoras de la Asociación han sido informadas.
- ✚ Porcentaje de dudas, sugerencias o consultas realizadas por el personal trabajador o familias usuarias de Afadefer al Comité de Igualdad.

TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD.

Transversalizar la perspectiva de género en los programas de intervención.

Objetivo: Incorporar la igualdad de género en las actuaciones de intervención con las familias usuarias.



MEDIDAS ACTUALES:

- ✚ Hasta la actualidad no hay estandarizado ningún procedimiento para incorporar la igualdad en las actuaciones del personal de intervención, pero sí que se tiene en cuenta la integración de la perspectiva de género en los proyectos y actividades a llevar a cabo desde la Asociación.
- ✚ Formación en igualdad de género del personal técnico.
- ✚ Se ha incorporado datos desagregados por sexo en los informes de actividades y memoria de resultados.

MEDIDAS A INCORPORAR:

- ✚ Continuar ofreciendo formación para integrar la perspectiva de género en los programas de intervención y servicios a prestar desde Afadefer.
- ✚ Continuar estandarizando la forma de intervención para que se tenga en cuenta la igualdad en sus actuaciones y eliminar estereotipos y roles de género en los usos del tiempo.
- ✚ Continuar incorporando datos desagregados por sexo en los informes de las actividades desarrolladas y en la memoria de resultados del impacto social de los programas.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- ✚ Número de personas atendidas en los programas segregados por sexo.
 - ✚ Informe de impacto de género de las actividades realizadas en los programas.
 - ✚ Número de Programas presentados con perspectiva de género integrada.
 - ✚ Medidas tomadas para incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la Asociación.
-

DISCRIMINACIÓN SEXUAL, ORIENTACIÓN SEXUAL, EDAD, RELIGIÓN, DISCAPACIDAD.

Objetivo: Evitar todo tipo de discriminación por sexo, edad, orientación sexual, religión, discapacidad etc.



MEDIDAS ACTUALES:

- ✚ Borrador Medidas para evitar la discriminación por razón de sexo, edad, etnia o cualquier otra tipología.

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- ✚ Realizar campañas de información y convivencias familiares para fomentar los valores de respeto y tolerancia.
- ✚ Realizar charlas para concienciar sobre el trato a nuestros mayores a dependencia y en especial personas con Alzheimer.
- ✚ Publicar trabajos informativos en los medios de comunicación sobre la Discapacidad, dependencia y Alzheimer y otras demencias.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- ✚ Número de campañas de información y convivencias familiares realizadas.
 - ✚ Número de personas asistentes las convivencias.
 - ✚ Número de charlas realizadas y número de personas asistentes.
 - ✚ Número de trabajos informativos publicados.
-

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Objetivo: Establecer condiciones laborales favorables que ayuden a la protección de las víctimas de Violencia de Género; fomentando el respeto a la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo.

MEDIDAS ACTUALES

- ✚ Se ha fomentado entorno de trabajo respetuoso.
- ✚ Campañas de sensibilización frente a la violencia de género de forma anual.



MEDIDAS A IMPLANTAR

- ✚ Creación de Asesoría de Confidencialidad.
- ✚ Creación de protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo.

- ✚ Informar y difundir entre el personal trabajador, y familiares de personas usuarias de las medidas implantadas.
- ✚ Realización de determinados informes y cuestionarios.
- ✚ Formación en materia de violencia de género

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- ✚ N° de documentos elaborados.
- ✚ N° de campañas de sensibilización realizadas.
- ✚ N° de personas trabajadoras y familiares informadas.
- ✚ Grado de alcance del Protocolo.
- ✚ N° de expedientes o denuncias llevadas a cabo.

CONCILIACION VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL.

Objetivo: Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional en las trabajadoras y familias usuarias del Centro.



SITUACIÓN DE PARTIDA:

- ✚ Distribución irregular de la jornada: medida de flexibilidad laboral.
- ✚ Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario o puesto de trabajo por viudedad reciente / enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar...).
- ✚ Permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- ✚ Continuar comunicando las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.
- ✚ Continuar favoreciendo medidas que fomenten la conciliación entre mujeres y hombres.

INDICADORES DE EVALUCIÓN:

- ✚ Porcentaje de aplicación de medidas de conciliación a las que se ha acogido el personal trabajador y familiar.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El proyecto está concebido bajo un enfoque de mejora continua, por ello se realizará una evaluación y seguimiento del Plan en todas sus fases. El proceso de mejora continua que se seguirá se determinará en 4 etapas:

1. La organización del proyecto de mejora, designación del personal encargado de dicho proceso.
2. Diagnóstico: análisis de las dificultades y problemas encontrados, mediante la utilización de distintas herramientas (hoja de recogida de datos, análisis de quejas etc...)
3. Identificación e implantación de las acciones correctivas y comprobación de los resultados.
4. Finalmente mantenimiento de los resultados obtenidos y recogida de indicadores de evaluación anteriormente descritos en cada área.

El seguimiento y evaluación será tanto sobre el desarrollo y ejecución del proyecto en general, como de las intervenciones particulares en la Asociación que nos permitirá medir las mejoras reales introducidas para la igualdad de



oportunidades entre mujeres y hombres. Se hará una revisión periódica evaluación de forma anual.

