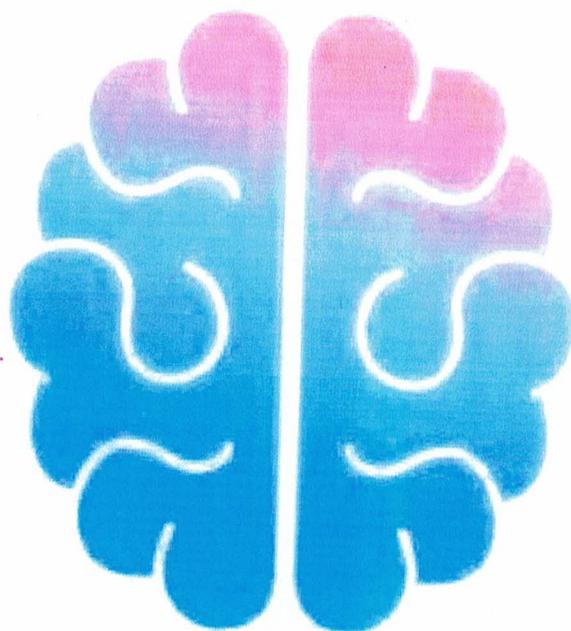


II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES AFADEFER 2021-2025



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.....	6
3. REGISTRO RETRIBUTIVO.....	7
4. AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	10
5. CARACTERISTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	18
6. PERSONAS DESTINATARIAS.....	21
7. OBJETIVOS.....	22
8. PLAN DE ACCIÓN.....	23
9. RECURSOS HUMANOS.....	33
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	34
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	35



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 AFADFER.

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 17 de junio de 2021 la Junta Directiva de AFADFER 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).

La Junta Directiva aprueba este II Plan de Igualdad y declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra Asociación.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad está compuesta por:

En representación de la Asociación:



2. DIAGNOSTICO PREVIO.

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 AFADFER 2017-2020, con los siguientes parámetros:

- Empleo: Evitar desigualdades y estereotipos de género en los procesos de selección, contratación, clasificación profesional, promoción profesional, reclutamiento, candidaturas, retribución, entre otras. Tras el análisis realizado se ha podido comprobar que no existen diferencias salariales en las retribuciones. En relación con la tipología de los contratos, no se considera que existe una discriminación en correlación a la duración determinada de los mismos.

La empresa cuenta con una plantilla feminizada del 70%. Los puestos de dirección se encuentran feminizados. No existe brecha salarial.

Continuar registrando datos y evaluando los distintos procesos de empleo.

- 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.





- María Emilia Castillo Jiménez con DNI 30975303-F, en calidad de presidenta
- Mariana Miranda Hidalgo con DNI 30967870- A, en calidad de secretaria.

En representación de las personas trabajadoras.

- Representante del Sindicato Unión General de Trabadoras (UGT), Julia Pérez Perea con DNI 34000363-S, en calidad de Secretaria de POLITICAS Socio laborales de UGT.
- Ángela Ramírez Montilla con DNI 30980327-V, en calidad de Delegada sindical de la Asociación.

La Comisión Negociadora acuerda informar a las personas trabajadoras de la Asociación del contenido y objetivos del Plan de Igualdad.

3. REGISTRO RETRIBUTIVO.

Registro Retributivo personal trabajador AFADFEFER 2020

	SEXO	FECHA NACIMIENTO	TITULACIÓN	SITUACIÓN FAMILIAR	HIJOS/AS	FECHA CONTRATACIÓN	FECHA FIN CONTRATO	FECHA ANTIGÜEDAD	% JORNADA	% JORNADA REDUCIDA	MOTIVO REDUCCIÓN	CLAVE CONTRATO	AREA EMPRESA	PUESTO/ EMPRESA
1	Mujer	17-05-84	LICENCIADA	HIJOS	2			16/01/2009	100%			189	DIRECCIÓN	PISICOLOGA
2	Mujer	23-10-82	DIPLOMATURA	HIJOS	2			24/10/2017	60%			289	TÉCNICO	TRABAJADORA SOCIAL
3	Mujer	05-02-86	DIPLOMATURA	HIJOS	2	15/12/2020		15/06/20	52%			502	TÉCNICO	TERAPEUTA OCUPACIONAL
4	Hombre	09-05-99	DIPLOMATURA	NO	0	16/11/2020		05/11/20	31%			502	TÉCNICO	FISIOETERAPEUTA
5	Mujer	24-08-60	AUX.CLINICA	HIJOS	1			02/09/2013	100%			189	AUXILIAR	AUXILIAR DE CLINICA
6	Mujer	19-05-91	AUX.CLINICA	no	0			01/10/2015	100%			189	AUXILIAR	AUXILIAR DE CLINICA
7	Hombre	16-06-96	AUX.CLINICA	NO	0			06/08/2019	60%			502	AUXILIAR	AUXILIAR DE CLINICA
8	Mujer	31-01-78	AUX.CLINICA	hijos	2	04/01/20		04/11/2019	60%			502	AUXILIAR	AUXILIAR DE CLINICA
9	Hombre	19-05-71	AUX.CLINICA	HIJOS	2		05/08/20	06/05/2019	100%			402	AUXILIAR	AUXILIAR DE CLINICA
10	Mujer	14-07-97	FISIOTERAPEUTA	NO	0	01/01/20	30/06/20	01/10/2019	31%			502	TÉCNICO	FISIOTERAPEUTA



- 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.

4. AUDITORIA RETRIBUTIVA.

Este apartado recoge a todas las personas de la plantilla pertenecientes a la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras Demencias en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020.

Correspondiendo a 7 mujeres y 3 hombres sumando un total de 10 personas empleadas.

A continuación, para tener una primera información de las personas que componen la empresa mostramos una tabla de los puestos que se encuentran en AFADEFER y el número de personas diferenciadas por sexos que las desempeñan

Personas por puesto, según sexo	Hombre	Mujer	Total
PSICOLOGA	0	1	1
TRABAJADORA SOCIAL	0	1	1
TERAPEUTA OCUPACIONAL	0	1	1
FISIOTERAPEUTA	1	1	2
AUXILIAR DE CLINICA	2	3	5
Total general	3	7	10

IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS DE AFADEFER.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	ASOCIACIÓN FAMILIARES ENFERMOS ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS DE FERNÁN NÚÑEZ
NIF	G-14790463
Domicilio social	CALLE VICTORIA KENT S/N
Forma jurídica	ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO
Año de constitución	2006
Responsable de la Entidad	
Nombre	MARIA EMILIA CASTILLO JIMENEZ
Cargo	DIRECTORA
Telf.	957373905/650702862
e-mail	afadefer@afadefer.com
Responsable de Igualdad	





HORARIO CONTINUO/PARTIDO	TRABAJO A TURNOS	AGRUP. CLAS. PROF	CONVENIO	CATEGORIA/PROFESIÓN	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	GRUPO COTIZACIÓN SOCIAL	SALARIO O BASE	PLUS DIRECCIÓN	PAGA EXTRA PROGR ATEAD A	FECHA INIC. CAL	FECHA FIN CAL	% NORMA LIZ	TOTAL			
														CHEK EQUIPARADO	CHEK N° SC ANUALIZ	CHEK N° SC ANUALIZ	CHEK N° SC ANUALIZ
1	PARTIDO	01	DISCAPACIDAD	GRUPO I	PSICOLOGIA	1	1	1.505	200	251	01/01/20	31/12/20	100%				
2	CONTINUO	02	DISCAPACIDAD	GRUPO II	TRABAJO SOCIAL	1	2	898		150	01/01/20	31/12/20	60%				
3	CONTINUO	03	DISCAPACIDAD	GRUPO II	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2	718		120	15/06/20	31/12/20	52%				
4	CONTINUO	04	DISCAPACIDAD	GRUPO II	FISIOTERAPEUTA	1	2	446		74	16/11/20	31/12/20	31%				
5	PARTIDO	05	DISCAPACIDAD	GRUPO IV	AUX. CLINICA	2	4	1.064		177	01/01/20	31/12/20	100%				
6	PARTIDO	05	DISCAPACIDAD	GRUPO IV	AUX. C AUX. CLINICA LINICA	2	4	1.064		177	01/01/20	31/12/20	100%				
7	CONTINUO	05	DISCAPACIDAD	GRUPO IV	AUX. CLINICA	2	4	691		115	01/01/20	31/12/20	60%				
8	CONTINUO	05	DISCAPACIDAD	GRUPO IV	AUX. CLINICA	2	4	691		115	01/01/20	31/12/20	60%				
9	PARTIDO	05	DISCAPACIDAD	GRUPO IV	AUX. CLINICA	2	4	990		165	01/01/20	31/12/20	100%				
10	CONTINUO	04	DIACAPACIDAD	GRUPO II	FISIOTERAPEUTA	2	2	446		74	01/01/20	31/12/20	31%				
	% ANUALIZ	CHEK PERIODO REF	CHEK EQUIPARADO	CHEK N° SC ANUALIZ	CHEK N° SC ANUALIZ	CHEK EQUIPARACION	SALARIO BASE EQUIP	TOT. COMPLE .SAL EQUIP	TOTAL SALARIO O EQUIP	TOTAL EXTRAS ALARIA L EQUI	TOTAL RETRIB. EQUIP						
1	100%	DENTRO	SI	NO	NO	NO	1.505	0	1.505	0	1.505						
2	100%	DENTRO	SI	NO	NO	SI	1.496	0	1.496	0	1.496						
3	55%	DENTRO	SI	NO	SI	SI	2.530	0	2.530	0	2.530						
4	13%	DENTRO	SI	NO	SI	SI	11.379	0	11.379	0	11.379						
5	100%	DENTRO	SI	NO	NO	NO	1.064	0	1.064	0	1.064						
6	100%	DENTRO	SI	NO	NO	NO	1.064	0	1.064	0	1.064						
7	100%	DENTRO	SI	SI	NO	SI	1.152	0	1.152	0	1.152						
8	100%	DENTRO	SI	SI	NO	SI	1.152	0	1.152	0	1.152						
9	100%	DENTRO	SI	NO	NO	NO	990	0	990	0	990						
10	100%	DENTRO	SI	NO	NO	SI	1.438	0	1.438	0	1.438						

Nombre	MARIANA MIRANDA HIDALGO					
Cargo	TRABAJADORA SOCIAL					
Telf.	957373905/650702862					
e-mail	afadefer@afadefer.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	SOCIOSANITARIO					
Descripción de la actividad	TRATAMIENTO NO FARMACOLOGICO MEDIANTE TERAPIAS DE ESTIMULACIÓN COGNITIVA, FISICA, MOTRIZ, FUNCIONAL Y SOCIAL A PERSONAS AFECTADAS DE ALZHEIMER. ATENCIÓN PSICOSOCIAL A PERSONAS CUIDADORAS Y FAMILIARES.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	LOCALIDAD DE FERNÁN NÚÑEZ DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA. AMBITO LOCAL.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajador/as	Mujeres	7	Hombres	3	Total	10
Centros de trabajo	1 CENTRO DE DIA					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	NO					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de Trabajadores/as	Mujeres	1	Hombres	0	Total	1

El alcance sustantivo de la auditoría viene referido y limitado al área de riesgo de las "Retribuciones con perspectiva de género" revisadas a través de registro salarial aportado por la Asociación.

El alcance temporal de la auditoría viene limitado al período comprendido entre el 1 de enero de 2020 y 31 de diciembre de 2020.

En el alcance cuantitativo de la auditoría de género se entienden incluidas todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de su contrato.

Para la elaboración de este informe, la metodología empleada ha sido la siguiente:

Estudio de la información y documentación inicial aportada.

Planificación de la auditoría retributiva de género.

Análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo.

Análisis de la información recibida y de la documentación aportada.





Herramienta de análisis cuantitativo de igualdad y Herramienta de registro retributivo de igualdad.

Redacción Informe Final.

Esta Auditoría Retributiva de Género tendrá la misma vigencia que el II Plan de Igualdad de oportunidades de Afadefex, ya que formará parte integrante e inseparable del mismo, tal y como refiere el RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y el RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Vigencia Plan de igualdad de 2021 a 2025.

Vigencia auditoría retributiva de género 2021 a 2025.

VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Tal y como establece el artículo 4 del precipitado real decreto 902/2007, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en relación como lo establecido en el artículo 28.1 del Estatuto de los trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se lleven a cabo sean en realidad equivalentes:

- Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo, como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas que guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que pueden servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes en los anteriores que sean relevantes en el desarrollo de la actividad.



A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo sino meramente enunciativo, y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad como el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, la habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfaga las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a qué se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo laboral.

Una correcta valoración de puesto de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

La adecuación implica que los factores relevantes en una valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo formación necesaria.

La totalidad implica que para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se invisibilice ni infravalore.

La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependa de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Para el desarrollo de este análisis y valoración de puestos de trabajo, se ha optado por un sistema de puntos por factor al ser un método de análisis cuantitativo, estable y fácilmente adaptable a las valoraciones que puedan producirse a lo largo del tiempo independientemente del ocupante del puesto.

Este método, además, está respaldado por la organización mundial del trabajo (OIT) y ha sido recomendado por la Comisión Europea como un sistema apropiado de valoración de puntos desde un enfoque de igualdad de género al favorecer el principio de "trabajo de igual valor" en materia salarial.



Los factores y sub-factores que se han tenido en cuenta para la AVPT son los siguientes:

1. Conocimientos
 - a. Formación
 - b. Experiencia
 - c. Aprendizaje
2. Iniciativa
3. Autonomía
4. Responsabilidad
5. Complejidad
 - a. Dificultad del trabajo
 - b. Condiciones de trabajo
 - c. Ambiente de trabajo
 - C1. Seguridad
 - C2. Carga física
 - C3. Carga Mental

ANALISIS COMPARATIVO DE LAS RETRIBUCIONES DE MUJERES Y HOMBRES EN AFADFER

Se parte, en primer lugar, de un análisis comparativo de las retribuciones de mujeres y hombres de Afadefer, indicando los orígenes de las eventuales diferencias salariales que pudieran detectarse para, posteriormente, proponer posibles actuaciones correctoras que puedan reconducir a la igualdad salarial.

El periodo de referencia que se ha tenido en cuenta para el análisis correspondiente al año 2020, al que nos referimos siempre a partir de ahora y hasta el final de este informe. Como ya se apuntaba en el apartado de metodología, la herramienta de registro retributivo empleada para la elaboración de este informe han sido la herramienta de análisis cuantitativo de la plantilla y la herramienta de registro retributivo, ambas desarrolladas por el ministerio de igualdad y el instituto de la mujer.

Una característica esencial de los datos de retribución aquí a considerar, es que estos resulten comparables. Como principio de comparabilidad que establece en el Estatuto de las personas trabajadoras está el que sea “un trabajo de igual valor”, y que dicha comparación se realice para un mismo periodo de tiempo.



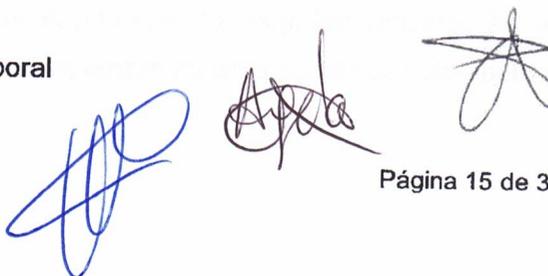
Por tanto, para que los datos sean comparables se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Mismo momento punto debe referirse a un mismo periodo de tiempo, que se ha establecido ya como el año natural, 2020.
- Misma duración el Estatuto de los trabajadores indica claramente que la retribución se corresponde con la "prestación de un trabajo". Por lo tanto, dichas prestaciones solo pueden considerarse si tienen la misma duración. La duración del trabajo será considerada como de un año 2020, conforme se ha indicado anteriormente punto en el caso de que se estén incluyendo personas que no hayan estado contratados durante todo el año, sus retribuciones deberán aumentarse proporcionalmente hasta el año. Igualmente sucede con las personas en situación de suspensión del contrato (por incapacidad temporal, excedencias...), Cuya retribución a tener en cuenta será siempre la que tenga en periodo de alta.
- Misma jornada punto de nuevo, el concepto de "misma duración" obliga a que cualquier trabajo a tiempo parcial deba "normalizarse" aplicando el correspondiente factor para ajustar las retribuciones al escenario de tiempo completo punto en este punto, téngase en cuenta que no todos los conceptos salariales pueden estar sujetos a un ajuste proporcional.
- Mismo puesto punto al margen de la agrupación es que sea preciso realizar para elaborar el registro de retribución, y que corresponden al principio de agrupación de diferentes puestos de trabajo en trabajos de igual valor, es necesario que las personas consideradas lo sean en un puesto de trabajo definido.

Debemos tener en cuenta que este apartado no discrimina, ni hace distinción, entre quienes hayan trabajado un día, un mes o un año, por lo que todas las personas independientemente del tiempo trabajado computan por igual.

La herramienta ha tenido en cuenta:

- El tiempo de contratación
- Número de días en contrato
- Existencia en situación de baja laboral



- Existencia de reducción de jornada laboral

El análisis de los datos retributivos:

A. Registro retributivo según agrupación profesional

Registro de retributivo-promedios, con cálculos basados en promedio.

Registro retributivo-medianas, con cálculos basados en mediana

B. Registro retributivo según valoración del puesto de trabajo

Importe efectivo - promedio

Importe efectivo - mediana

A continuación, todos los datos que mostramos han sido obtenidos. A través de dicho análisis. Y comprenden los datos del periodo de análisis 2020. Para la realización del análisis del registro retributivo de la plantilla es necesario establecer una clasificación de agrupaciones de los puestos de trabajo que encontramos en la misma. Esta está basada en los grupos profesionales y categorías profesionales que recoge el convenio de aplicación. Con la aprobación de Dirección de AFADEFER. El sistema de agrupación establecido es el siguiente:

CATEGORÍA PROFESIONAL SEGÚN CONVENIO	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL
GRUPO I	0	1	1
GRUPO II	1	3	4
GRUPO IV	2	3	5
TOTAL GENERAL	3	7	10

La media aritmética es de 3,4.

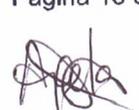
Mediana: 4.

Datos referidos al tipo de contrato de la plantilla.

Comenzaremos definiendo los tipos de contratación en la empresa como marco general a los datos de brecha salarial:

Personas por contrato y jornada según sexo

TIPO DE CONTRATO	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL
INDEFINIDO	0	4	4
EVENTUAL/TEMPORAL	2	3	5
OBRA Y SERVICIO	1	0	1
TOTAL GENERAL	3	7	10


TIPO DE JORNADA	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL
COMPLETA	1	3	4
PARCIAL	2	3	5
MEDIA JORNADA	0	1	1
TOTAL GENERAL	3	7	10

Se puede observar que durante el transcurso del año 2020 la mayor parte de la plantilla de Afadefer estaba formada por trabajadoras 70%, podemos decir que prevalece la temporalidad y parcialidad de los contratos siendo el 50% de las personas trabajadoras, mientras que el 40% de las personas trabajadoras se encuentran con un tipo de contrato Indefinido y el 10% restante por obra y servicio, de mencionar que el 100% de los hombres de AFADDEFER se encuentran con un tipo de contrato eventual/ temporal / obra y servicio. También de mencionar que habría que realizar un análisis en el año 2021 para ver si continúan y el cambio de modalidad de contrato, pues son personas recién incorporadas a la Asociación. Prevalciendo los contratos de indefinidos en las personas de más antigüedad en la empresa.

Referente al tipo de Jornada podemos decir que el 40% de la empresa se encuentra a jornada completa, mientras que el 50% restante se encuentra a jornada parcial y el resto 10% a media jornada. Por sexo podemos diferenciar que el 25% de los hombres se encuentra a jornada completa y el resto 75% a jornada parcial, mientras que en el sexo femenino el 42% de las mujeres se encuentra a jornada completa, otro 42% a jornada parcial y el 16% restante se encuentra a media jornada.

Datos referidos al registro retributivo del total de la plantilla.

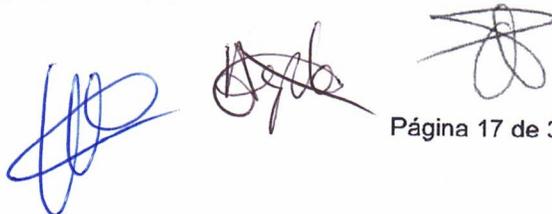
Para continuar con el análisis de las retribuciones en primer lugar, detallamos cuál es el sistema de análisis efectuado:

Se ha analizado el promedio de salario de hombres y mujeres, siendo el siguiente:

Promedio salario hombres: 709 €

Promedio salario Mujeres: 907,14 €

(Promedio de) salario de los hombres- (promedio de) Salario de las Mujeres dividido (Promedio de) Salario de los Hombres. El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significaría que las mujeres reciben (en promedio) un salario inferior al de los hombres, en las cantidades proporción porcentuales expresadas. Si es negativo, la interpretación es la opuesta.



REGISTRO RETRIBUTIVO – Promedios, con cálculos basados en Promedios
REGISTRO RETRIBUTIVO-Medianas, con cálculos basados en Medianas.

Tal y como podemos observar no se encuentran diferencias retributivas, en los puestos de trabajo en los que son iguales desempeñados por una mujer y un hombre los sueldos son iguales, como es el caso de Auxiliares y Fisioterapeuta. Podemos decir que el cálculo del promedio beneficia la igualdad de oportunidades, pues es de -0,27.

La mediana del sueldo de mujeres sería 981 €

La mediana de sueldo de hombres sería de 840 €

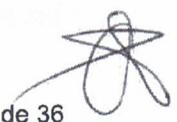
Tras el estudio realizado se concluye que:

- En relación con la tipología de los contratos, no se considera que existe una discriminación en correlación a la duración determinada de los mismos.
- La empresa cuenta con una plantilla feminizada 70/30
- No existe brecha salarial superior al 25% teniendo en cuenta el total de la plantilla.

De los resultados extraídos de la auditoría salarial se confirma que no existe brecha salarial por motivos de género ni discriminación por tipo de contrato y por tanto no se debe diseñar el plan de actuación para corrección de las desigualdad retributiva.

5. 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.



6. 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



7. OBJETIVOS

El objetivo de AFADEFER 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:

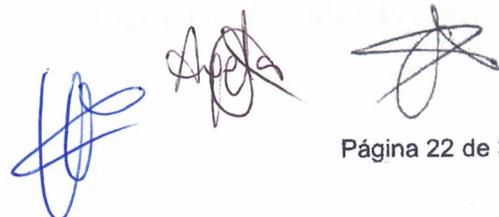
- ✚ Actualizar periódicamente el diagnóstico y ampliar y profundizar su contenido. (anual)
- ✚ Presentar y difundir el II Plan de Igualdad.

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 Afadfer 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 AFADFER.
- ✚ 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 selección y contratación de personal dentro de la entidad.
- ✚ Decálogo 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 recepción de candidaturas, en la presentación de las personas seleccionadas, y en todos los procedimientos de selección y contratación de personal dentro de la entidad.
- ✚ Trabajar el decálogo de lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad que vayan generándose nuevos.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- ✚ Presentación del manual de procedimiento de selección con cambios recomendados.
- ✚ Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo. Presentación de datos en donde se demuestre la adecuación de la persona al perfil con criterios objetivos y presentación al comité de igualdad en el que se certifique que no ha habido discriminación por sexo.
- ✚ Porcentaje de candidaturas ofertadas que respetan criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.
- ✚ Presentación de nuevos criterios tenidos en cuenta.
- ✚ Presentación 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:

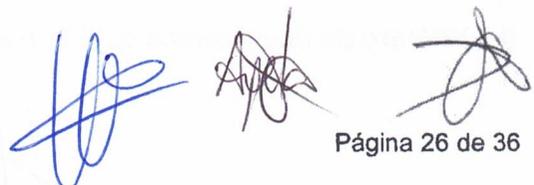
- ✚ La Asociación cuenta con un personal formado en Igualdad de Género. Que son las personas integrantes en el Comité de Igualdad.

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 Afadefex.
- ✚ 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, cartelería 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.

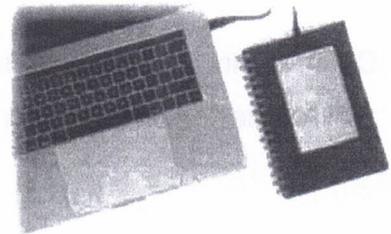
INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- ✚ 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:

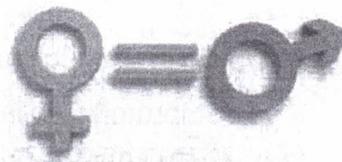
- ✚ Presentación de documentos escritos que verifiquen que las trabajadoras de la Asociación han sido informadas.
- ✚ Porcentaje de dudas, sugerencias o consultas realizadas por el personal trabajador o familias usuarias de Afadefek al Comité de Igualdad.



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

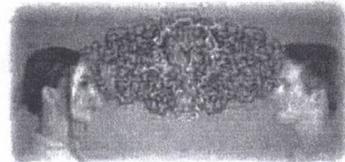
- ✚ Creación de Asesoría de Confidencialidad.
- ✚ Creación de protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo.
- ✚ Informar y difundir entre el personal trabajador, y familiares de personas usuarias de las medidas implantadas.
- ✚ Realización de determinados informes y cuestionarios.
- ✚ Formación en materia 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.

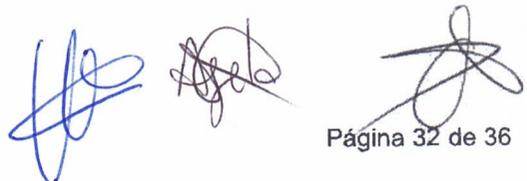


SITUACIÓN DE PARTIDA:

- ✚ 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. RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS.

Desde la creación la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras Demencia afines de Fernán Núñez, AFADEFER, se ha contado con estructura estable de recursos humanos, que ha sido la encargada de diseñar, organizar, ejecutar y evaluar todas las actuaciones llevadas a cabo.

Recursos materiales:

- Material de papelería.
- Material didáctico y técnico.
- Material de evaluación.
- Seguros.
- Sede Centro de Día AFADEFER.
- Equipamiento del Centro.

Recursos Humanos:

- Licenciada en Psicología.
- Diplomada en Trabajo Social.
- Diplomada en Terapia Ocupacional.
- Diplomada en Fisioterapia.
- Auxiliares de Clínica.
- Personal Voluntario.





8. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

2021	2022	2023	2024	2025
Se ha trabajado por contactar en el trámite de tener toda la documentación necesaria para el Registro en REGCON. Contacto con Sindicato de trabajadoras.	Evaluación de las medidas a poner en marcha y trabajarlas con el personal trabajador para tener en cuenta a la hora de futuras actividades. Puesta en marcha de medidas.	Continuación de medidas y evaluación y seguimiento de las medidas adaptadas y dificultades encontradas. Revisión normativa.	Continuación de medidas adoptadas y evaluación y seguimiento. Aportación de ideas de personal trabajador sobre las medidas adoptadas posibles nuevas a adoptar.	Medidas adoptas en este plan ya se encuentran enraizadas. Visión de futuro, Evaluación y seguimiento. Propuesta de mejora y transferibilidad.

Dicho Plan se desarrollará con una metodología abierta; en el caso de alguna modificación o algún inconveniente que pudiera surgir, se reunirá la Comisión de Igualdad, para intentar solventar dicha dificultad y encontrar la solución más igualitaria y fructífera para todas y todos, siguiendo siempre la normativa legal vigente, evaluando y actualizándola, según esta.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El periodo de vigencia del II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de AFADERER ha sido determinado por las partes negociadoras en 4 años. El plan de igualdad, tendrá una Revisión que se contempla en el Calendario de Actuaciones.

En todo caso, El Plan de Igualdad se revisará cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando se estipule en el calendario de actuaciones o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La comisión de Igualdad será la encargada del seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad y se realizará de forma periódica conforme está estipulado en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

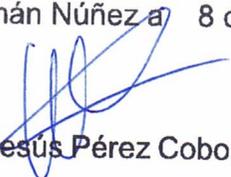
Dicho Plan está concebido bajo un enfoque de mejora continua, por ello se realizará una evaluación y seguimiento del Plan en todas sus fases. El proceso de mejora continua que se seguirá se determinará en 4 etapas:



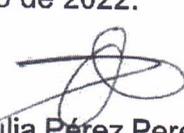
1. La organización del proyecto de mejora, designación del personal encargado de dicho proceso.
2. Diagnóstico: análisis de la dificultades y problemas encontrados, mediante la utilización de distintas herramientas (hoja de recogida de datos, análisis de quejas etc....)
3. Identificación e implantación 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 Plan 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.

En Fernán Núñez a 8 de marzo de 2022.



María Jesús Pérez Cobos



Julia Pérez Perea



Ángela Ramírez Montilla

Subvencionado:



Diputación de Córdoba
Delegación de Igualdad



