



# I PLAN DE IGUALDAD 2022-2025

A.F.A. LA RAMBLA

Ctra. La Rambla- Montalbán s/nº  
14540 La Rambla (Córdoba)  
957 682 204  
afarambla@hotmail.com



## INDICE

1. CONTEXTUALIZACIÓN
2. OBJETIVOS DEL PLAN
3. ÁREAS DE INTERVENCIÓN
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



## **1. CONTEXTUALIZACIÓN**

AFA LA RAMBLA fue constituida el 15 de noviembre de 2001 en la ciudad de La Rambla por un grupo de familiares y amigos de enfermos de Alzheimer, con objeto de ser portavoz de las necesidades y demandas del colectivo al que representa, y con el afán de poder ofrecer respuestas a la problemática existente, priorizando las acciones dirigidas a la mejora de la calidad de vida del enfermo, del cuidador principal y de su familia.

A lo largo de su trayectoria son muchas las cuestiones acaecidas, las personas involucradas y los avatares afrontados, todo ello empujando a una realidad cierta, su propio desarrollo, su propio despliegue, alcance y mejora continua. Porque entendemos que menos no se merecen las personas de las que nos preocupamos.

### **Misión**

Incrementar la calidad de vida de las personas afectadas por una demencia y de sus familiares, promoviendo el envejecimiento activo y la prevención, proporcionando recursos y servicios que respondan a las necesidades que acompañan esta problemática.

### **Visión**

Ser referente en la provincia como Asociación que da cobertura a las necesidades de los afectados de demencia y sus familias, promoviendo el envejecimiento activo y la prevención, persiguiendo la excelencia en la calidad e impulsando la mejora continua y el desarrollo de su misión.

### **Valores**

- Solidaridad
- Fidelidad
- Libertad
- Transparencia
- Honestidad
- Responsabilidad
- Tolerancia
- Afán de superación

La Asociación de Familiares y Amigos de los enfermos de Alzheimer y otras demencias (AFA LA RAMBLA), que ejerce su actividad en el sector sociosanitario, posee un tamaño de plantilla de 17 personas (15 mujeres y 2 hombres) y, por lo tanto, no tiene la obligación legal, por su tamaño, de



elaborar un Plan de Igualdad, pese a lo cual, ha puesto en marcha el proceso de elaboración del mismo, elaborando para ello un diagnóstico en materia de igualdad.

La metodología utilizada para la elaboración del Plan de Igualdad: asesoramiento por parte de CC.OO., creación de una Comisión de Igualdad formada por Mercedes Gómez Ruz (Directora del Centro de Día), Macarena Pedraza Pedraza (trabajadora social y representante de los trabajadores) y Elisabet Garrido Moreno (TASOC).

El I Plan de Igualdad de AFA LA RAMBLA concierne el periodo 2022-2025 y será de aplicación en nuestra entidad.

## **2. OBJETIVOS**

Los objetivos generales que se pretenden conseguir con la puesta en marcha del Plan de Igualdad:

- ✓ Integrar dentro de la organización las políticas de igualdad.
- ✓ Crear en la empresa una cultura de igualdad en todo el personal.
- ✓ Implementar acciones positivas de igualdad en diversas áreas de la organización.
- ✓ Mejorar el clima organizacional gracias a las acciones positivas e implementar con el Plan de Igualdad.
- ✓ Sensibilización y concienciación sobre igualdad y contra estereotipos de género a todo el personal de la organización.
- ✓ Garantizar la igualdad de trato retributivo por trabajos de igual valor entre hombres y mujeres.
- ✓ Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Asociación.

## **3. ÁREAS DE INTERVENCIÓN**

El Plan de Igualdad se divide en las siguientes áreas:

- A. Organizacional
- B. Selección y contratación
- C. Promoción interna
- D. Política salarial
- E. Formación y Sensibilización
- F. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal



- G. Salud Laboral: Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género
- H. Comunicación

#### **A. ÁREA ORGANIZACIONAL**

<b>OBJETIVO</b>	Crear o nombrar una figura Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa
<b>ACCIONES</b>	Designar una persona/s responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia, que gestione, coordine el Plan y la Comisión, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.
<b>PLAZOS</b>	Inmediato tras la aprobación del Plan
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Igualdad
<b>INDICADORES</b>	Designación de la figura de Responsable de Igualdad de empresa

#### **B. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

<b>OBJETIVO</b>	Garantizar un procedimiento de selección y contratación no discriminatorio
<b>ACCIONES</b>	Revisión y modificación de la documentación utilizada en selección y contratación, los requisitos de los puestos dentro de cada perfil, para garantizar un lenguaje y unos contenidos no sexista o unos requisitos no discriminatorios ni directa ni indirectamente.
<b>PLAZOS</b>	Durante el primer año tras la aprobación del Plan
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección
<b>INDICADORES</b>	Los propios documentos de selección y contratación. Objetivo: 100%



### C. PROMOCIÓN INTERNA

<b>OBJETIVO</b>	Garantizar el acceso a la promoción interna del personal de acuerdo a criterios objetivos y no discriminatorios
<b>ACCIONES</b>	Elaboración de un protocolo de criterios objetivos (evaluación de desempeño, antigüedad, formación) para la promoción interna del personal.
<b>PLAZOS</b>	En tres meses tras la aprobación del Plan
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable Igualdad
<b>INDICADORES</b>	Protocolo de Promoción Interna

### D. POLÍTICA SALARIAL

<b>OBJETIVO</b>	Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo
<b>ACCIONES</b>	Realización de un estudio de la estructura salarial de la organización por categoría y sexo.
<b>PLAZOS</b>	Revisar en el segundo año tras la aprobación del Plan
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable Igualdad
<b>INDICADORES</b>	Informe del estudio de la estructura salarial

### E. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

<b>OBJETIVO</b>	Formar a toda la plantilla en materia de igualdad
<b>ACCIONES</b>	Organización de acciones formativas en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, violencia machista, brecha salarial, etc. a toda la plantilla de trabajo.
<b>PLAZOS</b>	Durante el primer año tras la aprobación del Plan
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Cursos organizados y número de horas de cada uno.</li><li>✓ Porcentaje del personal asistente a cada curso de formación sobre el total del que iba dirigido.</li></ul>



<b>OBJETIVO</b>	Facilitar la asistencia a la formación de los trabajadores y trabajadoras la corresponsabilidad en la conciliación de la vida laboral y familiar
<b>ACCIONES</b>	Asegurar un 100% de la formación dentro del horario de trabajo de los alumnos y alumnas.
<b>PLAZOS</b>	Durante el primer año tras la aprobación del Plan
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección
<b>INDICADORES</b>	Porcentaje de formación impartida dentro del horario laboral. Objetivo: 100%

### **F. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL**

<b>OBJETIVO</b>	Modificar periodo vacacional
<b>ACCIONES</b>	Posibilidad de fraccionar las vacaciones en periodos más cortos a los establecidos en el convenio de aplicación aplicable que establece que el disfrute se fijará en un periodo de treinta días o en dos periodos de quince días.
<b>PLAZOS</b>	Inmediato
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección
<b>INDICADORES</b>	Nº de personas sobre el total de plantilla que fraccionan sus vacaciones en periodos más cortos, desagregado por sexo.

<b>OBJETIVO</b>	Redistribuir el disfrute de los días de libre disposición
<b>ACCIONES</b>	Posibilidad de redistribuir el disfrute de los días de libre disposición (salvo época estival) establecido en el convenio de aplicación que establece el disfrute de uno por trimestre.
<b>PLAZOS</b>	Inmediato
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección
<b>INDICADORES</b>	Nº de personas sobre el total de la plantilla que redistribuyen sus días de libre disposición, desagregado por sexo.



<b>OBJETIVO</b>	Generar un banco de horas
<b>ACCIONES</b>	Creación de un banco de horas que permita que las horas extraordinarias se compensen por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados.
<b>PLAZOS</b>	Inmediato
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección
<b>INDICADORES</b>	Nº horas disfrutadas por descanso/ nº horas generadas "banco de horas". Objetivo: 70%

<b>OBJETIVO</b>	Crear permisos retribuidos adicionales a los del convenio colectivo de aplicación que favorezcan la conciliación
<b>ACCIONES</b>	Permisos retribuidos por necesidades propias, del cónyuge o pareja y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad: a) Exploraciones que requieran de acompañamiento b) Asistencia a tutorías u otro requerimiento del centro educativo de hijos/as. c) Cualquier otra situación que ocurra de manera puntual y excepcional y bajo consenso con dirección.
<b>PLAZOS</b>	Un mes tras la aprobación del Plan
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección
<b>INDICADORES</b>	Nº permisos aceptados/nº permisos solicitados. Objetivo: 50%

<b>OBJETIVO</b>	Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras
<b>ACCIONES</b>	El Centro cerrará una vez finalice el servicio de comedor los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.
<b>PLAZOS</b>	Inmediato
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección
<b>INDICADORES</b>	Días establecidos previamente que se ha cerrado el Centro una vez finalizado el servicio de comedor. Objetivo: 100%





<b>OBJETIVO</b>	Garantizar una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras
<b>ACCIONES</b>	Puesta en marcha de una política de luces apagadas a las 18.30 horas.
<b>PLAZOS</b>	Un mes tras la aprobación del Plan
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección
<b>INDICADORES</b>	Porcentaje de la plantilla que ha cumplido la política de luces apagadas.

#### **G. SALUD LABORAL: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO.**

<b>OBJETIVO</b>	Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo
<b>ACCIONES</b>	Establecer un protocolo interno de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo y garantizar que todo el personal conozca su existencia.
<b>PLAZOS</b>	Inmediato
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable Igualdad
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El propio protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo.</li> <li>✓ Porcentaje de la plantilla a la que se ha hecho llegar el protocolo.</li> </ul>

#### **H. COMUNICACIÓN**

<b>OBJETIVO</b>	Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la Asociación tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.
<b>ACCIONES</b>	Realización de una Guía de Comunicación No Sexista
<b>PLAZOS</b>	3 meses tras la aprobación del Plan
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable de Igualdad
<b>INDICADORES</b>	La propia Guía de Comunicación No Sexista



<b>OBJETIVO</b>	Informar debidamente a todo el personal sobre el Plan de Igualdad tanto de su contenido como de su desarrollo, difundiendo una cultura empresarial comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
<b>ACCIONES</b>	Cuando se firme, colgar en el Tablón de los Trabajadores el Plan de Igualdad para que sea visible a todos y todas, posteriormente, difundirlo a través de la Página Web de la Asociación.
<b>PLAZOS</b>	En un mes desde la aprobación del Plan
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable de Igualdad
<b>INDICADORES</b>	Nº de ejemplares editados y difundidos Web de la Asociación editada

#### **4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La Comisión de Igualdad será la encargada del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

El seguimiento se realizará de manera continuada, quién resolverá las dudas existentes a medida que se van creando los materiales necesarios para la implementación de las medidas. Así mismo, se detallarán las fechas concretas para la evaluación del Plan de Igualdad en general y de cada medida en particular. Estas evaluaciones se realizarán aproximadamente cada 6 meses.

A través de estas evaluaciones se analizará cada acción y los indicadores propuestos, pudiendo comprobar cuáles de ellos se han podido alcanzar y cuáles no. Una vez hecho este análisis, se reflexionará sobre los motivos que han llevado al cumplimiento o no de los mismos y se propondrán soluciones como la reformulación de objetivos y medidas.

Así mismo, se realizará un informe anual de las actualizaciones realizadas, objetivos trabajados y conseguidos e impacto de las actuaciones.



Este Plan de Igualdad ha sido elaborado en La Rambla a 11 de febrero de 2022 por los miembros de la Comisión de Igualdad, formada por Mercedes Gómez Ruz (Directora Centro de Día), Macarena Pedraza Pedraza (trabajadora social y representante de los trabajadores) y Elisabet Garrido Moreno (TASOC).

Y para que así conste, lo firman

En La Rambla a 11 de febrero de 2022.

Mercedes Gómez Ruz

Macarena Pedraza Pedraza

Elisabet Garrido Moreno