

PLAN DE IGUALDAD AFA LAS ROZAS



ÍNDICE

1. Introducción y características de la Asociación
2. Vigencia y Alcance
3. Por qué un Plan de Igualdad. Ventajas
4. Objetivos generales y específicos
5. Líneas estratégicas
6. Áreas del Plan
 - Contratación
 - Conciliación
 - Acoso sexual.
7. Seguimiento y evaluación.

1. INTRODUCCIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE AFA LAS ROZAS

La Asociación de Familiares de Personas Enfermas de Alzheimer y otras Demencias (AFA Las Rozas) es una **entidad sin ánimo de lucro impulsada por familiares y afectados por la enfermedad de alzhéimer y otras demencias** constituida en 2001 para dar respuesta y atención a las necesidades de las personas enfermas y sus familiares en Las Rozas de Madrid y otros municipios de la zona noroeste.

Nuestro sentido es contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas enfermas de Alzheimer y sus familias mediante una **atención integral** a través de nuestros servicios a través de profesionales y voluntarios. De esta forma, uno de nuestros ejes de actuación es asumir y participar activamente para mantener e impulsar el **compromiso de igualdad** como parte de nuestro sentido de entidad.

A través del **Plan de Igualdad** queremos asegurar la existencia y conocimiento de medidas concretas y objetivos claros para **evitar cualquier posible discriminación**.

2. VIGENCIA Y ALCANCE DEL PLAN DE IGUALDAD

La vigencia de este **Plan es de 4 años**, entrando en vigor el 01 de enero de 2022 y finalizando el 31 de diciembre de 2026 y será aplicable tanto a los miembros de la Junta Directiva como al personal técnico y voluntarios de AFA Las Rozas

3. ¿POR QUÉ UN PLAN DE IGUALDAD? VENTAJAS.

¿Por qué un Plan de Igualdad?

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos **es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones** y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva

Este **Plan de Igualdad** forma parte del **compromiso de la Asociación** por el desarrollo de unas relaciones laborales basadas en la igualdad, la calidad en el empleo y el respeto por la diversidad, en línea con el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH): *Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.*»

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o quien correspondiera. Por consiguiente, con la elaboración del presente plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007. Así pues, la **implicación conjunta de la Dirección y de la plantilla, servirá para que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo** para promover un buen clima laboral y mejorar la calidad de vida de toda su plantilla, hombres y mujeres.

La elaboración de este Plan de Igualdad no sólo implica un mero cumplimiento de la normativa de referencia y evitar así cualquier tipo de sanción administrativa, sino que debe ser vista como una **oportunidad** de cualquier organización para poder **mejorar su eficiencia** y posicionamiento en el tercer sector.

En el caso de nuestra Asociación, la **implantación de este Plan es voluntaria**, siendo ampliamente recomendada por CEAFA Confederación Española de Alzheimer, a la que pertenecemos.

Ventajas del Plan de Igualdad

Además de cumplir con la normativa, la **principal razón de ser del plan es garantizar la igualdad laboral** entre hombres y mujeres como una de las señas de identidad de nuestra Asociación.

Destacamos entre las ventajas principales contribuir a una mejora del clima laboral de la Asociación, y una mejora de la imagen y reputación de la organización.

4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

El **OBJETIVO GENERAL** de nuestro Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de AFA Las Rozas es establecer un marco que nos acompañe en el **compromiso por alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres** tanto en la gestión interna de entidad como en la sociedad en general a través de la perspectiva de género en toda nuestra actividad.

Además, la implementación persigue los siguientes **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Promover e integrar la cultura de igualdad, tanto dentro como fuera de la Asociación y en cualquiera de los procesos en los que estemos presentes.
- Introducir la perspectiva de género, así como medidas específicas de comunicación tanto interna como externa que fomenten la igualdad y pongan de relieve el valor social de AFA Las Rozas
- Fomentar la transversalidad de la igualdad
- Favorecer medidas de conciliación familiar
- Garantizar la prevención de cualquier tipo de acoso para poder corregir cualquier situación de discriminación que pudiera ser identificadas

5. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

AFA Las Rozas, a través de la Política de Igualdad y del Procedimiento General de Gestión de la Igualdad, formaliza su compromiso y posicionamiento estratégico en materia de igualdad y plantea las líneas estratégicas sobre las que se desarrolla el Plan Integral de Igualdad.

- Respetar escrupulosamente la legislación vigente en materia de igualdad, asegurando su cumplimiento y considerando la igualdad como un valor en sí mismo, promoviendo activamente la igualdad de oportunidades
- Promover y orientar las actuaciones de la organización en torno al respeto del principio de no discriminación, incorporando, como con todas nuestras familias, nuestro mejor hacer para con colectivos discriminados.
- Promover e impulsar la adecuada implantación de este documento facilitando su acceso a cualquier persona.

6. ÁREAS DEL PLAN

6.1 Contratación

6.2 Conciliación

6.3 Acoso Sexual

6.1 Contratación

Los **OBJETIVOS** para cumplir con la igualdad son el siguientes:

- ✓ Impulsar el “equilibrio en la igualdad de género” en los diferentes grupos profesionales y áreas.
- ✓ Fomentar medidas específicas de promoción femenina que garanticen el acceso de las mujeres a los puestos de dirección.
- ✓ Garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres sin brecha salarial

MEDIDAS

- ✓ Realizar evaluaciones anuales de las condiciones y posiciones de las mujeres y hombres que componen la plantilla de AFA Las Rozas
- ✓ Prestar especial atención al lenguaje inclusivo en todas las actividades
- ✓ Analizar desde una perspectiva de género los sistemas de valoración de puestos

Medidas para los procesos de selección

- ✓ En la presentación de los 3 candidatos finales a un puesto de trabajo siempre deberá haber, al menos, una mujer y un hombre.
- ✓ Medidas para impulsar el acceso a las mujeres a puestos de dirección. En los procesos de promoción siempre habrá una mujer
- ✓ Revisar periódicamente las estructuras salariales, para verificar que no existen diferencias entre las personas que no respondan a razones objetivas.

- ✓ Analizar la perspectiva de género en los sistemas de valoración de puestos de trabajo, para verificar que no existen desviaciones por género.

6.2 Conciliación entre vida laboral y personal

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de una forma que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Los **OBJETIVOS** para cumplir son los siguientes:

- ✓ Impulsar la corresponsabilidad familiar apoyando a toda la plantilla a compaginar las diferentes facetas vitales: laboral, personal y familiar.
- ✓ Informar a las personas que forman parte de la Asociación de la existencia de recursos públicos y privados dirigidos a tal efecto, así como detectar cualquier necesidad de conciliación.
- ✓ Establecimiento y respeto de horarios laborales que permitan la conciliación real.
- ✓ En caso de coincidir con horario laboral (visitas médicas, asuntos legales ...), solicitar la aprobación de cualquier modificación a su jefe/a directo.
- ✓ Se intentará en todo momento minimizar el impacto de los desplazamientos o reuniones presenciales, fomentando la vía telemática.
- ✓ Cuando un trabajador está esperando un hijo/a se le ofrece la posibilidad de realizar un horario de trabajo que le permita hacer frente a sus nuevas responsabilidades familiares (acudir a sesiones de parto, acompañar a la madre al ginecólogo...).

6.3 Acoso sexual

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El área tiene por **OBJETIVOS**:

- ✓ Sensibilizar y apoyar interna y externamente la erradicación de cualquier tipo de violencia de género
- ✓ Impulsar acciones de prevención, detección precoz y actuación
- ✓ Atender y aportar soluciones a cualquier tipo de conflicto interpersonal o de cualquier tipo de acoso

Las **MEDIDAS** para el cumplimiento de los objetivos:

- ✓ Poner en marcha medidas que habiliten las condiciones de trabajo necesarias para eviten estas situaciones de acoso y llevar a cabo el seguimiento con los apoyos necesarios.
- ✓ Revisión de cualquier canal por el que pudieran llegar este tipo de situaciones, así como la comunicación a la plantilla mediante la figura del INTERLOCUTOR.
- ✓ Mantenimiento y actualización de los protocolos y planes, así como de los mecanismos de actuación y medidas sancionadoras.
- ✓ Designar a una persona como responsable del protocolo (RECIBIR Y RESOLVER POSIBLES CONFLICTOS GARANTIZANDO CONFIDENCIALIDAD Y AGILIDAD EN LA RESOLUCIÓN).
- ✓ El protocolo se difundirá utilizando los mecanismos de comunicación internade los que la organización dispone (correo electrónico y reuniones).
- ✓ Derivar y facilitar la asistencia psicológica a las personas víctimas de acoso

El objetivo del protocolo de acoso consiste en definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo, moral o *mobbing*, con el propósito de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno de la empresa.

Nuestra **asociación manifiesta su profundo rechazo** a cualquier comportamiento indeseado ya sea, físico, verbal o no verbal de carácter moral o connotación sexual, **comprometiéndose a investigar todas las denuncias** que se puedan tramitar, colaborando eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y, en su caso, sancionar este tipo de conductas.

Todas las personas que trabajen en la Asociación tienen **derecho a utilizar este procedimiento** y la investigación acerca de la reclamación será desarrollada con pleno respeto a los derechos de todas las personas implicadas

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el objetivo de poder realizar un seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad tras su aprobación, se definirán una serie de indicadores para realizar el seguimiento permitiendo evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que lo conforman.

Si bien cuando se realice la evaluación se designarán los indicadores objeto de evaluación, se establecen los siguientes indicadores como obligatorias:

- ✓ Ratio de mujeres en la empresa, así como promociones
- ✓ Porcentaje de plantilla acogida a medidas de apoyo a la conciliación
- ✓ Acciones realizadas para apoyar la responsabilidad compartida.
- ✓ Acciones realizadas para la lucha contra la violencia de género
- ✓ Estadísticas de situaciones afrontadas o detectadas

En Las Rozas a 1 de enero de 2022

Fdo. Miguel Ángel López-Quesada Fernández-Lascoitti
Presidente de AFA Las Rozas

Referencias

<https://www.ceafa.es/alzheimer-blog/noticias/planes-medidas-para-igualdad-efectiva-mujeres-hombres-trabajo>

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado>

