

PLAN DE IGUALDAD

AFAMP

2023-2025

AFAMP



Plena  
inclusión  
Andalucía

15 DE MAYO DE 2023

# PLAN DE IGUALDAD

Índice:

1. Introducción.....Pag. 3
2. Diagnostico de situación .....Pag. 3
3. Objetivos.....Pag. 5
4. Actividades.....Pag. 5
5. Calendario.....Pag. 6
6. Seguimiento y Evaluación.....Pag. 6

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Igualdad responde al compromiso de AFAMP con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, igualdad de trato y una ausencia de discriminación directa o indirecta por razones de sexo, tal y como se refleja en sus estatutos, concretamente en el art. 6 sobre el objeto social, misión, valores y fines. 3- Párrafo 2º.

La cultura de AFAMP reconoce la igualdad entre mujeres y hombres como principio básico y transversal de la entidad, y así se señala dentro de los valores que inspiran y orientan las actuaciones de AFAMP. Este compromiso con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres se eleva, asimismo, a la categoría de valor ético de la entidad, tal como recoge su Código Ético.

Este compromiso se aplica a toda la estrategia de AFAMP, en todos sus servicios, en la gestión de personas y su gestión organizativa, en la política de comunicación y en sus órganos representativos. Resaltar que la entidad potencia el equilibrio de género en la provisión de cargos sociales y en la composición de los órganos de gobiernos y que en la actualidad la junta directiva de AFAMP está compuesta por diez personas, seis mujeres y cuatro hombres.

La gestión de personas de la entidad responde a un sistema de gestión integral basado en la persona, acorde con la cultura de la entidad e integrado plenamente en la estrategia general de AFAMP, como una de sus partes esenciales.

AFAMP ha elaborado de forma voluntaria este Plan de Igualdad siguiendo el contenido del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre y tomando como referencia las características de la entidad y datos obtenidos de anteriores planes de igualdad de la entidad.

## 2. DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN

En esta fase, se pretende conocer la realidad de la entidad, detectar posibles desigualdades, medir su importancia e implantar acciones para eliminarlas. A continuación, se exponen los datos recogidos, por una parte, datos referidos a la plantilla laboral y por otro, datos que hacen referencia a las actuaciones en la gestión de personas.

### - Características de la plantilla laboral.

AFAMP cuenta con 31 personas trabajadoras, 27 mujeres y 4 hombres, de edades comprendidas entre los 60 – 22 años.

La distribución de la plantilla laboral atendiendo a el tipo de jornada, categoría profesional y puesto de trabajo, sería la siguiente:

Nº de personas	Tipo de jornada	Categoría profesional- puesto de trabajo
5	Jornada parcial	Grupo cotización 02: 1 Encargada de taller Grupo cotización 04: 1 cuidadora

		Grupo cotización 7: 1 auxi. administrativo Grupo cotización 09: 1 monitor-educador Grupo cotización 10: 1 personal servicio doméstico
26	Jornada completa	Grupo cotización 01: 4 Técnicos Grupo cotización 02: 1 Técnico 2 encargadas de taller Grupo cotización 04: 11 cuidadoras Grupo cotización 05: 1 Técnico Gest. Administrativa Grupo cotización 08: 1 Personal mantenimiento 3 cocineras Grupo cotización 09: 1 monitor-educador Grupo cotización 10: 2 personal servicio doméstico

En la entidad hay identificados 18 puestos de trabajo:

Gerente, Dirección RA, Dirección CDO, Técnico responsable de Calidad, Técnico responsable de comunicación, Técnico responsable del ajuste personal y social, Técnico responsable de Gestión de Personas, Gestión administrativa, Atención a personas con discapacidad intelectual, Atención a familias de personas con discapacidad intelectual, Encargada de Taller, Cuidadora General, Cuidadora, Monitor/ educador, Cocina, Servicio doméstico: Limpieza y lavandería, Mantenimiento y Venta de lotería de AFAMP.

Hay puestos de trabajo que se desarrollan a través de varios trabajadores (Ej.: cuidadoras) y al mismo tiempo, hay trabajadores que desempeñan varios puestos de trabajo (Ej.: la persona que ocupa el puesto de responsable de calidad también ocupa el puesto de Atención a personas con discapacidad intelectual).

Resaltar que los puestos considerados de mayor responsabilidad, gerencia y dirección están desempeñados por mujeres.

- Actuaciones en la gestión de personas.

La entidad cuenta con un procedimiento estratégico para la selección del personal laboral, que guía cualquier proceso de selección que se lleva a cabo.

La política retributiva se rige por lo establecido en el vigente convenio colectivo: XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Con lo cual, con indiferencia del sexo, distintas personas que ocupan un mismo puesto de trabajo reciben el mismo salario.

En los tres últimos años, Afamp ha dado la oportunidad a todo el personal laboral a recibir formación específica relacionada con sus puestos de trabajo y ha favorecido para que pueda alcanzar el cómputo de 75 horas formativas, tal y como establece el convenio colectivo, y así obtener el complemento de desarrollo y capacitación profesional. Hay que destacar que, en los dos últimos años se han planificado y ejecutado diversas acciones formativas relacionadas con la perspectiva de género.

En lo referente a la salud laboral, la entidad tiene contratados los servicios de una empresa externa que marca las directrices, tanto para la prevención de los riesgos laborales, los reconocimientos médicos, como de cualquier actuación relacionada con la salud, que cualquier persona trabajadora pueda necesitar.

A lo largo de los años, se han ido implantando medidas de conciliación, la mayoría de ellas, han sido medidas propuestas por el personal laboral, por lo que se puede decir, que en Afamp se tiene muy presente los intereses de todas las personas trabajadoras. Algún ejemplo de las medidas disponibles es:

- Posibilidad de modificar el horario de la jornada laboral establecido, distribuyendo éste en función de las necesidades del trabajador, siempre que el cómputo total de horas semanales trabajadas sea igual al establecido por convenio, 38.50 horas.
- Durante el mes de agosto, siempre que haya menos residentes, pasará una cuidadora de tarde a mañana.
- Estudio individualizado de cada caso planteado por cada trabajador relacionado con situaciones familiares.
- Posibilidad de teletrabajo en función de las necesidades del trabajador.

### **3. OBJETIVOS**

#### **Objetivo general.**

El objetivo del Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de Afamp.

#### **Objetivos específicos**

- Fomentar la cultura de igualdad de género entre el personal laboral de Afamp.
- Disponer de mecanismos de actuación para detectar y actuar ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo.
- Conocer el grado de satisfacción del personal laboral de Afamp por el trato recibido

### **4. ACTIVIDADES**

1. Enviar el plan de igualdad a todo el personal laboral para que lo conozcan.
2. Planificar y llevar a cabo acciones formativas en materia de igualdad de género.
3. Revisión y ampliación (en caso necesario) de las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
4. Realizar un documento y darlo a conocer a toda la plantilla laboral, donde se indique el uso de un lenguaje apropiado para evitar toda posible discriminación.

5. Elaborar e implantar un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de discriminación por razón de género.
6. Definir los miembros que formarán parte del comité de actuación ante posibles situaciones de discriminación.
7. Hacer un cuestionario para conocer la satisfacción del personal laboral con respecto al trato recibido.
8. Pasar el cuestionario de satisfacción a todo el personal laboral.

## 5. CALENDARIO

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de dos años, estableciéndose desde 2023 hasta el año 2025.

La planificación de realización de las actividades propuestas es la siguiente:

Nº ACTIVIDAD	AÑO		
	2023	2024	2025
1	X		
2	X	X	X
3		X	
4	X		
5		X	
6	X		
7	X		
8			X

## 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de igualdad se realiza con la finalidad de medir el grado de consecución de los objetivos establecidos y, por tanto, la eficacia del plan en su conjunto. Esta evaluación será realizada por el responsable de la gestión de personas al final del período de vigencia del plan, si bien, cada año, se recogerán los datos pertinentes a las acciones realizadas. Para llevar a cabo dicha evaluación utilizamos los siguientes indicadores con los correspondientes criterios de eficacia

Nº	INDICADOR	CRITERIO DE EFICACIA
1	Nº de acciones realizadas por la	Se realizarán para fomentar una cultura de

	entidad cada año para fomentar la cultura de igualdad	igualdad en la entidad, mínimo dos acciones por año
2	Número de medidas de actuación realizadas para detectar y actuar ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo.	Mínimo se habrán realizado dos medidas para actuar ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo (elaboración e implantación de un protocolo)
3	Grado de satisfacción del personal laboral de Afamp con respecto al trato recibido en la entidad	El 75% del personal laboral manifestaría encontrarse satisfecho con respecto al trato recibido en la entidad

Una vez realizada la evaluación del plan de igualdad, se emitirá un informe final donde se reflejarán los datos obtenidos de carácter general de las acciones realizadas, así como, los datos relacionados con los distintos indicadores, con los que poder valorar el grado de consecución de los objetivos planteados y se finalizará con unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora para siguientes planes.

Fdo.: Paloma Lara Hernández

Presidenta de AFAMP