

II PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
ENTRE HOMES I
DONES
2023-2027



NOM DE L'EMPRESA	ASSOCIACIÓ DE FAMILIARS DE PERSONES AMB ALZHEIMER I ALTRES DEMÈNCIES DEGENERATIVES DE BOCAIRENT
SIGLES	AFAB
CIF	G 97163901
DOMICILI SOCIAL	C/ TRIBUNAL DE LES AIGÜES, 47
TELÈFON	96 290 50 12
ACTIVITATS	ATENCIÓ A PERSONES AMB ALZHEIMER
CENTRE DE TREBALL	1 CENTRE DE DIA
FORMA JURÍDICA	ASSOCIACIÓ
ÀMBIT TERRITORIAL	LOCAL
VIGÈNCIA DEL PLA	Maig 2023 – Maig 2027 (4 anys)

ÍNDEX

PRESENTACIÓ	PÀG. 4
INTRODUCCIÓ	PÀG. 5
CONCEPTES I DEFINICIONS	PÀG. 6
FONAMENTACIÓ JURÍDICA	PÀG. 7
COMISSIÓ D'IGUALTAT	PÀG. 10
ÀMBIT D'APLICACIÓ	PÀG. 10
AUDITORIA RETRIBUTIVA	PÀG. 10
DIAGNÒSTIC	PÀG. 14
ÀREES D'ACTUACIÓ	PÀG. 23
FITXA D'ACCIÓ 1	PÀG. 23
FITXA D'ACCIÓ 2	PÀG. 24
FITXA D'ACCIÓ 3	PÀG. 25
FITXA D'ACCIÓ 4	PÀG. 26
FITXA D'ACCIÓ 5	PÀG. 27
FITXA D'ACCIÓ 6	PÀG. 28
FITXA D'ACCIÓ 7	PÀG. 29
FITXA D'ACCIÓ 8	PÀG. 30
FITXA D'ACCIÓ 9	PÀG. 31
FITXA D'ACCIÓ 10	PÀG. 32
CALENDARITZACIÓ I IMPLANTACIÓ	PÀG. 33
AVALUACIÓ DEL PLA	PÀG. 33
ALTRE TIPUS DE DOCUMENTACIÓ (ANNEXES)	PÀG. 33
BIBLIOGRAFIA	PÀG. 33
ANNEXE I	PÀG. 34

1. PRESENTACIÓ

Un dels moviments socials que més pes i visibilitat està tenint des del segle passat en la ostra història, és el relacionat amb la lluita per la igualtat de drets i oportunitats entre dones i homes. Aquest moviment ha pogut anar adquirint poc a poc el lloc merescut a nivell cultural i social, aconseguint rebre el reconeixement i adquisició dels drets que han sigut reconeguts sempre per als homes.

Amb tot, si es posa la vista en la igualtat real entre dones i homes, es pot veure que queden moltes àrees on lluitar per a aconseguir l'equitat per la que tantes dones han estat lluitant al llarg de la història. Entre algunes d'aquestes àrees es troben la violència de gènere, la bretxa salarial en alguns llocs de feina, la responsabilitat de les cures i atencions a persones infants i menors d'edat, així com a persones de la tercera edat i dependents, entre altres.

En l'àmbit on l'Associació de Familiars de Persones amb Alzheimer i altres demències de Bogairent (AFAB en avant) realitza la seua intervenció, es pot veure com es continua mantenint la feminització dels llocs de feina destinats a intervenir per a atendre les necessitats i cures de persones majors dependents. Si bé és cert que hi ha un major nombre d'homes que s'interessen per aquests tipus de feina, la proporció segueix sent molt més baixa que la referent a les dones treballadores d'aquest sector.

Per aquest motiu, AFAB considera que és important mantenir el treball per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, des d'un nivell associatiu en l'àmbit local, tractant de contribuir a perseguir l'equitat real de drets i oportunitats sense fer distinció entre homes i dones.

Aquest document tracta d'oferir la realitat que es viu en l'associació d'AFAB, així com les mesures que aplicarà aquest II Pla d'Igualtat d'Oportunitats durant el període de temps comprés entre l'any 2023 i 2027 per tal de potenciar mesures que persegueixen la igualtat i equitat entre homes i dones.

AFAB – Associació de Familiars de persones amb Alzheimer i altres demències.

2. INTRODUCCIÓ

Les dones, des de fa molts anys, han encapçalat una lluita per aconseguir la igualtat i equitat en drets, llibertats i oportunitats que reconeguen el paper de les mateixes en la vida sociocomunitària. Actualment les persones convivim en una societat que es caracteritza per ser democràtica, el que deuria garantir que homes i dones tingueren reconeguda la igualtat i equitat de drets i oportunitats en diferents àrees de la vida diària, tant sociofamiliar, laboral, econòmica, judicial, com política. Aquest dret es recull a nivell internacional i nacional en diferents punts, com l'Objectiu del Desenvolupament Sostenible número 5¹ o l'article 14 de la Constitució Espanyola².

La igualtat de dones i homes s'ha d'anar aconseguint en les diferents àrees anteriorment dites, el que fa que siga imprescindible que es realitzen accions i mesures des de diferents institucions, tant públiques com privades, per tal de poder donar suport i impuls al reconeixement igualitari i equitatiu de drets i oportunitats. És per això que l'associació d'AFAB, va elaborar el I Pla d'Igualtat d'Oportunitats per al període comprés entre 2018 i 2022, on es recollien diverses accions relacionades amb la promoció del llenguatge inclusiu, formació en igualtat d'oportunitats, conciliació de la vida personal, laboral i familiar, establiment d'una política retributiva clara i transparent, entre altres.

Arribat el moment en que s'ha donat per finalitzada la vigència del I Pla d'Igualtat, l'associació considera imprescindible mantindre la planificació d'accions que permeten, a les persones treballadores de la mateixa, aconseguir el reconeixement equitatiu de drets i oportunitats, sense fer distinció per raó de sexe. Per això, les persones treballadores que formen part de l'associació, han adquirit el compromís de portar a terme aquest pla, per tal de promocionar accions i mesures que no discriminen per raó de sexe, lluitant per a que siguin reals i efectives per a totes i tots.

En conseqüència, des d'AFAB es pretén elaborar el II Pla d'Igualtat d'Oportunitats, on es planificaran una sèrie d'accions que aniran relacionades amb augmentar l'elaboració de documents del centre amb un llenguatge inclusiu; potenciar la formació en sensibilització en igualtat de gènere; mantindre la regulació d'una política retributiva clara i transparent; evitar desigualtats en la comunicació en l'empresa; i accés a ofertes d'ocupació de manera igualitària.

A continuació s'exposa de manera detallada la programació, redacció i planificació del que serà el II Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'associació AFAB, que estarà vigent durant quatre anys, des de maig del 2023 fins al mateix mes de l'any 2027.

¹ "Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas".

² "Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social".

3. CONCEPTES I DEFINICIONS

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, del Consell, defineix en l'article 46.1 que els Plans d'Igualtat són un conjunt ordenat de mesures, que s'adopten després de fer un diagnòstic de situació i tendeixen a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe. Segueix especificant que, els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que cal aconseguir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a aconseguir-los, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i l'avaluació dels objectius fixats.

Així, en l'article 48.1 de la LO 3/2007, de 22 de març, se segueix especificant que, les empreses han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que s'han de negociar i, si escau, s'han d'acordar amb la representació legal del personal en la forma que ho determine la legislació laboral.

Per tant, un Pla d'igualtat és una estratègia de l'organització destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes la feina, establint i implantant un conjunt de mesures, després de la realització d'un diagnòstic de situació a l'organització, aplicades de forma transversal, afectant la seva totalitat.

Alguns dels conceptes que es tractaran a través d'aquest Pla d'Igualtat han de ser aclarits amb anterioritat, per tal de facilitar l'enteniment i comprensió del mateix per totes les persones que accedisquen a ell. Es procedeix a exposar termes relacionats amb el Pla d'Igualtat:

- Bretxa salarial entre dones i homes: és un indicador que mesura la desigualtat salarial entre homes i dones. És a dir, mesura la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes.
- Estereotips: són un conjunt d'idees que un grup o una societat obté a partir de les normes o els patrons culturals i socials prèviament establerts.
- Rols de gènere: expressen el comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe.
- Assimilació: conseqüència dels rols imposats al llarg de la història, l'assimilació consisteix en adoptar els papers, funcions i respostes que s'han adjudicat a dones, tals com el rol de cuidadora (Osborne, 2005)³.
- Llenguatge inclusiu o llenguatge no sexista: consisteix en propiciar l'emissió de missatges que no atempten contra la dignitat de dones o homes i fomenten les comunicacions no discriminatòries i el llenguatge no sexista en qualsevol àmbit organitzacional.
- Conciliació de la vida personal i laboral: possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal, familiar, laboral i social, podent desenvolupar-se en els diferents àmbits.
- Acció positiva: estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats de les dones mitjançant mesures concretes i puntuals, dirigides a un grup determinat, que permetin

³ OSBORNE, Raquel (2005). Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. *Política y Sociedad*, Vol. 42, Núm. 2: 163-180 <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0505230163A/22961>

corregir les discriminacions que són el resultat de determinades pràctiques o sistemes socials.

- Sensibilització en igualtat de gènere: procés que genera un canvi d'actitud cap a la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.

- Assetjament sexual: qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

- Assetjament per raó de sexe: qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes.

4. FONAMENTACIÓ JURÍDICA

La fonamentació jurídica relativa al Pla d'Igualtat ve definida per les legislacions que regeixen dita qüestió i que es presenten a continuació:

- Article 14 de la Constitució Espanyola del 1978, en el qual es fa referència al dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe, i imposa en el seu article 9 l'obligació dels poders públics de que dita igualtat siga efectiva.

- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la qual es la primera llei a nivell estatal específica sobre la qüestió, que pretén integrar el Tractat d'Amsterdam que entrà en vigor en l'any 1999.

- Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona en l'Àmbit de la Comunitat Valenciana i la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre Dones i Homes:

a) Article 20 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril de per a la igualtat entre dones i homes:

a. L'administració autonòmica incentivarà les empreses que establisquen plans d'igualtat que tinguen com a objecte corregir les desigualtats de gènere, incorporen mesures innovadores per a fer realitat la igualtat en la seua organització, i proporcionen servicis que faciliten la conciliació de la vida familiar i laboral del personal al seu servici.

b. Als efectes d'esta llei, es consideren plans d'igualtat aquells documents en què es vertebren les estratègies de les entitats per a la consecució real i efectiva del principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i que necessàriament hauran de contindre mesures concretes per a fer efectiu el principi esmentat.

c. Per a obtindre les corresponents ajudes previstes per a les empreses, els plans d'igualtat d'estes hauran de ser visats pel centre directiu de l'administració de la Generalitat Valenciana amb competències en matèria de dona, havent de presentar anualment davant l'organisme esmentat un informe d'avaluació de resultats.

d. Les empreses o les organitzacions participades majoritàriament amb capital públic hauran d'elaborar un pla d'igualtat.

- Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat de Plans d'Igualtat de les empreses de la Comunitat Valenciana, el qual estableix les àrees i continguts mínims del Pla d'igualtat per a les empreses establertes a la Comunitat Valenciana.

b) L'article 7 d'aquest decret expressa que *"les empreses, el pla d'igualtat de les quals siga visat pel centre directiu de l'administració de la Generalitat amb competència en matèria de dona, hauran de presentar anualment davant l'esmentat organisme, durant el període de vigència del pla, un informe d'avaluació de resultats"*.

- Real Decret 901/2020, de 13 d'octubre, per el que se regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Real Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

- Real Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

- La Comissió Europea, en la seua estratègia per a la igualtat entre Dones i Homes prioritza cinc àrees clau d'acció, aquestes són:

- ✓ La igual independència econòmica per a dones i homes.
- ✓ El salari igual a treball igual i treball d'igual valor.
- ✓ La igualtat en la presa de decisions.
- ✓ La dignitat i la integritat i fi de la violència sexista.
- ✓ La igualtat en l'acció exterior.

- En el segon Pacte per la Igualtat de gènere, el Consell Europeu insta als Estats Membres i a la Unió Europea a adoptar mesures per tal de tancar les bretxes de gènere en l'ocupació, promoure una millor conciliació de la vida laboral i vida privada per a dones i homes al llarg de la seua vida i combatre totes les formes de violència contra les dones. Tota dita normativa internacional s'ha anat integrant poc a poc dins del ordenament jurídic espanyol.

A continuació es mostra una taula on es comparen les accions que es proposen al II Pla d'Igualtat d'AFAB, amb la fonamentació jurídica anteriorment exposada.

Eixos de referència dels Plans d'Igualtat	Llei Orgànica 3/2007	Llei 9/2003	X Conveni col·lectiu per al sector privat de residències per a la tercera edat (...)	II Pla d'Igualtat d'AFAB 2023-2027
Cultura organitzativa i compromís amb les polítiques d'igualtat		La Generalitat impulsarà programes de sensibilització que eviten que la violència sobre la dona i la desigualtat entre gèneres incidisquen negativament en les treballadores, les seues condicions laborals, d'accés, promoció, formació o retribució.		Àrea 1.1. Programes de formació en igualtat d'oportunitats, dirigits a departaments de recursos humans. Acció 3.3. Accions encaminades a la incorporació de dones en programes formatius que els facilite la seua promoció professional.
Distribució d'homes i dones segons categories laborals i àrees de treball			Revisar complements que componen el salari verificant que no hi haja discriminació en les treballadores. Promoure processos i establir terminis corregint les possibles diferències salarials existents entre homes i dones.	Acció 2.1. Mesures que faciliten la flexibilitat horària.
Condicions laborals			Promoure processos de selecció, promoció i formació en igualtat que eviten la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista.	Acció 3.1. Realització per tota la plantilla de programes formatius en igualtat d'oportunitats. Acció 3.2. Accions encaminades a facilitar la promoció professional. Acció 3.3. Accions encaminades a la incorporació de dones en programes formatius que els facilite la seua promoció professional.
Retribucions	Retribucions			
Accés, promoció interna i formació	Accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació. Mesures d'acció positiva per afavorir l'accés.		Aconseguir una major i millor conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones. Protecció a la maternitat.	Acció 2.1. Mesures que faciliten la flexibilitat horària.
Mesures de conciliació i corresponsabilitat	Ordenació del temps de treball i la conciliació laboral, personal i familiar.			Acció 6.1. Mesures dirigides a l'eliminació del llenguatge sexista de comunicacions i documents interns de l'empresa.
Comunicació inclusiva i no sexista			Establir mesures per a detectar i corregir possibles riscos per a la salut de les treballadores.	Acció 5.1. Elaboració i implantació de programes de salut per a les dones.
Prevenió de riscos laborals amb perspectiva de gènere				Acció 3.3. Accions encaminades a la incorporació de dones en programes formatius que els facilite la seua promoció professional. (Formació en prevenció de l'assetjament sexual). Acció 5.2. Mesures dirigides a previndre i eliminar qualsevol tipus d'assetjament i per raó de sexe i moral. (Protocol violència de gènere) Acció 5.3. Mesures dirigides a previndre i eliminar qualsevol tipus d'assetjament i per raó de sexe i moral. (Protocol LGTBI) 5.4. Mesures per a previndre i eliminar l'assetjament sexual i per raó de sexe i moral.
Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	La Generalitat, en l'àmbit de les relacions laborals i dins del marc de les seues competències, afavorirà i vetlarà pel respecte de la igualtat entre gèneres, i la no tolerància de conductes de discriminació o assetjament per raó de sexe i d'assetjament sexual cap a la dona en l'administració pública i en les empreses i centres de treball.	El personal pot ser sancionat per l'empresa, en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions amb falta molt greu: L'assetjament sexual i moral.	Acció 6.1. Mesures dirigides a l'eliminació del llenguatge sexista de comunicacions i documents interns de l'empresa.
Transversalitat de la perspectiva de gènere dins de la mateixa organització				

5. COMISSIÓ NEGOCIADORA

En 18 de maig de 2023, s'acorda la constitució de la Comissió Negociadora del II Pla d'Igualtat d'AFAB, la qual s'encarregarà, entre d'altres, d'assegurar-se que s'estan portant a terme les mesures i accions programades al Pla. Aquesta comissió es reunirà cada sis mesos, per tal d'anar fent el seguiment de les accions, així com donar prioritats a que el Pla siga una mesura d'aplicació diària. La Comissió Negociadora està conformada per les següents persones:

- En representació de l'empresa:
 - i. Carmen Domenech Boscà: presidenta d'AFAB.
 - ii. M^a Jesús Francés Giner: secretària de la Junta Directiva d'AFAB.
 - iii. Carlos Ferre Silvestre: tresorer de la Junta Directiva d'AFAB.
- En representació de les persones treballadores:
 - i. M^a Teresa Insa Moya: directora d'AFAB.
 - ii. Jeroni Botella Silvestre: gerocultor d'AFAB.
 - iii. Sandra Nieto Moscardó: treballadora social d'AFAB.

Les parts negociaran de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord, requerint-se la majoria de cadascuna de les parts per a l'adopció d'acords, tant parcials com totals.

6. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El II Pla d'Igualtat de l'associació d'AFB vincula a totes les persones professionals que es troben actives en els programes que l'associació gestiona, durant el període de vigència del mateix.

7. INFORME AUDITORIA RETRIBUTIVA

Aquesta és l'auditoria retributiva de la denominada Associació de familiars de persones amb Alzheimer i altres demències de Bocairent, amb NIF G97163901, realitzada des del 31 de maig al 06 de juny del 2023, i que correspon al període temporal comprès entre l'1 de gener de 2022 i el 31 de desembre de 2022.

D'acord amb l'article 8 del RD 920/2020, de 13 d'octubre, per a portar a terme el diagnòstic retributiu s'ha tingut en compte, per un costat, l'avaluació dels llocs de treball, tant en relació al sistema retributiu com amb relació al sistema de promoció, i per altre costat, la rellevància d'altres factors desencadenants de la diferència retributiva.

Per a l'elaboració del diagnòstic retributiu s'ha partit de la informació recollida per la comissió negociadora relativa al diagnòstic del pla d'igualtat, de conformitat amb les matèries replegades en el annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre, amb el fi de detectar aquelles matèries o factors que puguen produir, directa o indirectament, diferències entre les retribucions de dones i homes.

A continuació es presenta un resum de l'avaluació de tots els aspectes relacionats amb el diagnòstic de la situació retributiva.

Quant al registre retributiu i la valoració dels llocs de treball, podem concloure que el registre retributiu s'ha realitzat amb la ferramenta del Ministeri de Treball i Economia Social i el Ministeri d'Igualtat, anomenat "Herramienta de Registro Retributivo", atenent a la classificació professional de l'associació i als treballs d'igual valor, obtesos de la valoració dels llocs de treball i del mapa de llocs de treball realitzats per l'associació. No existeix representant legal dels treballadors per a poder realitzar la consulta prèvia per a elaborar el registre.

A l'avaluació s'ha pogut comprovar que existeixen diferents conceptes retributius inclosos en el registre retributiu que no figuren en el conveni aplicat, i per tant, es necessitaria una definició clara del que cada concepte salarial retribueix.

- Complement personal. És el que la taula salarial anomena com a plus personal d'adaptació.
- Servei valoracions. És un complement negociat amb la neuropsicòloga, com una manera de compensar els despeses ocasionades per la col·legiació en el col·legi oficial de psicologia per a poder redactar els informes, des del moment en que se li va atribuir la funció addicional de realitzar les valoracions neuropsicològiques per a contribuir al diagnòstic de les malalties degeneratives junt amb professionals del servei públic de salut.

També s'han calculat el promedi i la mediana de les quantitats realment percebudes, en concepte de salari base, de cada un dels complements salarials i de cada una de les percepcions extrasalarials, per sexe i grup segons la classificació professional aplicable a l'empresa, així com per els llocs d'igual valor, dels que podem extraure com a conclusió, que el **promedi** de salari entre homes i dones és un 10% beneficiós per als homes, encara que hi ha diferències més significatives per grups, donades sobretot per la diferència en la jornada laboral de cada professional. En concret podem veure que en el grup 1 i el grup 8 la diferència salarial és més beneficiosa per a les dones, mentre que en les altres categories és superior la dels homes.

Si tenim en compte **les medianes**, el salari dels homes és un 40% superior al de les dones, sent igual que en el cas anterior, més beneficiós per a les dones del grup 1 i 8, mentre que és més superior per als homes de la resta de categories.

Referent als promedis equiparats, podem comprovar que la diferència en la retribució total és un 9% beneficiosa per als homes, i si desglossem per grups, podem veure que el grup 1 té un promedi superior en les dones, i les altres categories és més beneficiós per als homes.

Per altre costat, si ens fixem en les **importos equiparats per medianes**, la diferència és d'un 3% a favor dels homes, ocorrent el mateix que en els altres casos, més beneficiós per a dones del grup 1 que per a la resta, on és més beneficiós per als homes.

De conformitat amb l'art. 6 del Real Decret 902/2020, de 13 d'octubre, a continuació es justifica la diferència salarial major del 25% trobada en **la mediana dels importos efectius** a benefici dels homes, sent aquesta mediana d'un 40%.

En el grup 01 la diferència és molt gran a favor de les dones, però es deu a que la jornada laboral de la dona d'aquesta categoria és del 100%, mentre que la de l'home és del 13%.

En el grup 02, que hi ha una diferència del 84% a favor dels homes, sols hi ha un home, que ha treballat tot l'any, a una jornada del 50% i un total de 6 dones, però d'aquestes sols una

d'elles ha treballat durant tot l'any, i les altres han treballat sols uns mesos, ja que unes han causat baixa laboral i han segut substituïdes per altres, a més, amb jornades laborals del 50% o inferiors.

En el grup 07 hi ha una diferència del 54% a favor de l'home, havent sols un home i 10 dones. El motiu és exactament el mateix que en el grup 02, la jornada laboral i el temps contractat. Sols hi ha un home, que està en jornada laboral de 100% i contractat durant tot l'any, mentre que hi ha 10 treballadores al llarg de l'any, i que sols 2 d'elles tenen jornada laboral del 100%, a més que dues han estat realitzant substitucions alguns mesos, no tot l'any.

Al grup 08 la diferència és del 17% a favor de les dones, i en aquest cas és perquè hi ha una dona treballant durant tot l'any, mentre que hi ha un home treballant durant tot l'any, i un altre que ha fet una substitució d'un mes.

El nombre de persones treballadores que apareix reflectit en el registre retributiu coincideix amb el número de persones perceptores incloses en el model 190 de la AEAT, coincidint les quanties percebudes. Sols s'han exclòs 3 persones, 2 dones i 1 home, que han treballat un número menor de 6 dies durant tot l'any, i que es considera que no poden aportar cap informació a l'estudi.

Per altres costat, s'ha comprovat que no existeixen altres retribucions diferents de les que figuren en les nòmines, i que cap persona treballadora ha exercit el dret d'accés al registre retributiu.

S'ha realitzat la valoració de llocs de treball utilitzant un sistema analític que garanteix el compliment d'allò disposat en els articles 4 i 8 del RD 902/2020, de 13 d'octubre, realitzats en aquest cas amb col·laboració entre les associacions d'Alzheimer federades en la FEVAFA i l'empresa Crisalida.

Per altre costat s'han comparat les dades del registre retributiu utilitzant les agrupacions d'acord amb la classificació professional de l'associació i a l'obtinguda segons la valoració de llocs de treball.

Als promedis dels imports efectius hi ha una diferència del 10% a favor dels homes.

A les medianes dels imports efectius hi ha una diferència del 40% a favor dels homes, que explicarem posteriorment.

Als promedis dels imports equiparats hi ha una diferència del 9% a favor dels homes.

I finalment, a la mediana dels imports equiparats hi ha una diferència del 3% a favor dels homes.

Per poder justificar la diferència del 40% en les medianes dels imports efectius en benefici dels homes, podem veure que en l'escala 05, un home ha ocupat la plaça durant tot l'any al 50% de la jornada, però que ha hagut dos dones ocupant la mateixa plaça, també al 50% de la jornada, però la primera va deixar la plaça vacant i va ser substituïda per una segona dona, així que la quantia cobrada per cadascuna d'elles ha segut molt inferior.

En l'escala 09 sols hi ha un home, que ha treballat al llarg de tot l'any i en jornada completa, mentre que hi ha un total de 8 dones, ocupant sols dos jornades completes i la resta, amb jornades més reduïdes, i a més, realitzant substitucions, per tant, els imports també són inferiors.

A l'escala 10 també veiem una bretxa a favor dels homes, però menor que les anteriors. En aquest cas, hi ha dos dones i dos homes, dels quals dos dones i un home treballant durant tot l'any, però l'home amb una jornada superior. I finalment un home substituït durant un mes.

Podem comprovar que quan s'equiparen els imports, anualitzant i normalitzant, les diferències que es produeixen entre homes i dones es redueixen a un 9% en imports del promedi i a un 3% l'import de les medianes.

En general, podem concloure que les diferències es deuen a causes justificades, i que no s'han trobat possibles discriminacions salarials. L'associació aplica el conveni col·lectiu per a totes les persones treballadores, amb un únic complement negociat per a una dona, (i que ja s'ha eliminat a partir de 2023), no en funció del sexe, sinó de la categoria laboral i sols hi ha una dona en eixa categoria, i per tant, com hem dit anteriorment, les diferències es deuen a diferents tipus de jornades laborals i temps treballat durant l'any. No existeixen retribucions en espècie per a les persones treballadores, sols una caixa de Nadal, que es va entregar a totes les persones treballadores, tant en actiu com de baixa laboral durant la setmana de Nadal.

Tampoc existeix altre tipus de plusos o beneficis socials per a cap persona. Les poques hores complementàries que s'han realitzat, registrades en concepte de plus d'activitat, sols les poden realitzar les persones que no treballen a jornada completa, i per tant, en la categoria 07 sols correspon a les dones.

Quant al tema de la promoció, és difícil que es done la promoció donat que els llocs de treball requereixen una titulació específica, i les persones que tenen una formació poden accedir a un lloc de treball concret.

Per altre costat, sí que s'intenta que les persones que treballen en una jornada reduïda, i tenen interès en treballar a jornada completa, promocionen a jornada completa, sempre que es produïska una vacant o que es cree un nou lloc de treball.

Així i tot, en el temps que l'associació porta en funcionament, una dona que va estar contractada com a auxiliar d'infermeria va realitzar la formació de TASOC, i va promocionar a aquest lloc. En l'actualitat, ha acabat la carrera d'Educació Social, i s'està estudiant la possibilitat de promocionar-la a aquest lloc de treball, però en l'actualitat encara no existeix aquest lloc de treball.

Al llarg dels anys, en la categoria d'auxiliar d'infermeria ha promocionat a jornada completa tant una dona com un home, que van començar en una jornada parcial.

No existeixen conceptes salarials que puguen diferenciar l'accés d'un home o una dona a una categoria laboral. L'antiguitat de les persones treballadores es dona per igual en homes i dones, i per tant, el plus d'antiguitat no beneficia a un sector o l'altre. El plus personal d'adaptació s'ha remunerat igual sense estar condicionat al tipus de jornada (completa o parcial) que s'ha realitzat.

En quant a la classificació professional existeixen bastants departaments en els quals sols hi treballa una persona, per això distingir si hi ha un clar predomini d'homes o dones no és rellevant.

Així i tot, podem extraure la conclusió que de les categories 01 i 02, per a les quals es requereix una titulació de diplomatura, llicenciatura o grau, hi ha un total de 5 persones,

cadascuna en un departament diferent, i de les quals el 60% són dones i el 40% són homes, per tant, podem concloure que no hi ha una diferència percentual significativa entre dones i homes.

Existeix la categoria d'auxiliar d'infermeria o gerocultor/a que està feminitzada, grup 07, ja que del total de professionals que han passat al llarg de l'any, el 89% són dones. La valoració de llocs de treball està realitzada des de la perspectiva de gènere, però els currícula rebuts pels part dels candidats que postulen al lloc de treball és majoritàriament femení. El nivell salarial per a aquesta categoria és igual per a totes les persones que estan incloses.

La direcció del centre està representada per una dona, i per tant, no existeix sostre de cristall.

L'accés a la formació està generalitzada per a tots els llocs de treball, però en l'actualitat està més centrada en les professions que tenen atenció directa a les persones usuàries, no hi ha diferències a nivell de sexes.

Donades les dificultats de realitzar la formació dins de la jornada laboral, degut als diferents horaris de la plantilla, se solia realitzar aquesta fora de l'horari laboral i es compensava de forma econòmica. A l'últim any s'ha realitzat la formació dins de l'horari laboral, en xicotets grups en funció de l'horari, i per tant, l'assistència és obligatòria i indistinta del sexe de la persona treballadora.

En quant a les condicions de treball, no hi ha una diferència percentual significativa entre homes i dones en relació a la duració de la jornada, ja que el 25% dels homes treballa a jornada completa, mentre que en les dones és el 21%.

Si pot haver una mínima diferència retributiva a favor de qui treballa a una jornada parcial, aquesta es deu a que el complement personal s'aplica igual per a tota la plantilla, indistintament de la jornada realitzada, però la diferència és mínima, i a més, no està relacionada amb els sexes, ja que el 75% dels homes treballa en una jornada parcial i en el cas de les dones és el 78%, de forma que la diferència no és significativa. Les hores complementàries realitzades al llarg de l'any són insignificants.

A nivell de l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, podem concloure que sols una persona, en aquest cas dona, ha exercit el seu dret de reducció de jornada laboral per cura de menors de 12 anys, i que la jornada se li ha reduït de forma proporcional a la jornada i el plus d'antiguitat, sense la eliminació ni reducció del complement personal.

Com que no s'han trobat desigualtats retributives, no serà necessari incloure cap acció per a la seua correcció.

Aquesta auditoria tindrà una vigència de 4 anys, a l'igual que el pla d'igualtat al que pertany.

8. DIAGNÒSTIC

La Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, ha realitzat un diagnòstic de la situació que té actualment l'associació d'AFAB, que inclou l'auditoria retributiva en els termes exigits pel Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, amb dades de la plantilla de l'associació corresponents a l'any 2022, amb l'objectiu de conèixer la realitat de la igualtat de dones i homes, detectant oportunitats de millora. S'ha de tenir en compte que, aquest estudi té en compte cada lloc de feina, per tant, s'han comptabilitzat totes les persones que l'han ocupat al llarg de dit any.

Les conclusions de l'Informe de Diagnòstic, elaborat i acordat per la Comissió Negociadora en data 30/05/2023, sobre els aspectes de millora detectats en les àrees de l'associació analitzades, han sigut la base del disseny d'una intervenció global a favor de la igualtat i per a poder realitzar el II Pla d'Igualtat de l'associació d'AFAB.

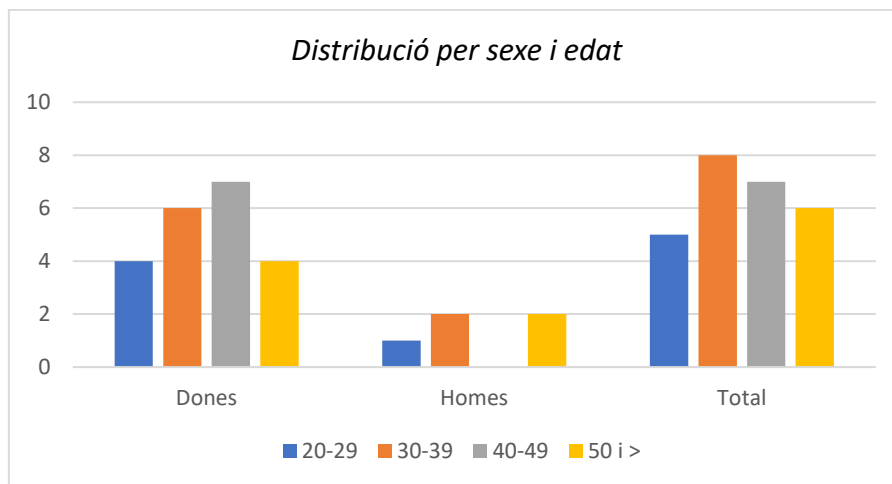
Abans de començar el diagnòstic, és important fer saber que la plantilla de l'associació d'AFAB es caracteritza per estar feminitzada. Aquest fet es pot trobar lligat de manera intrínseca en l'associació que es fa dels llocs de feina destinats a intervenir per a atendre les necessitats i cures de persones majors dependents, al paper de les dones, com bé s'ha expressat en el primer punt d'aquest II Pla d'Igualtat, "presentació". Actualment en AFAB es compta amb un total de 18 persones professionals, de les quals 14 són dones i 4 són homes. A més, del total de persones membres de la Junta Directiva, 8 són dones i sols hi ha 1 home, el qual té un càrrec de poder (tresorer) entre les persones membres.

Per a poder iniciar el diagnòstic de la situació en la que es troba actualment l'associació d'AFAB, cal analitzar les accions que s'han portat a terme des del I Pla d'Igualtat que es va executar en el període comprés entre octubre del 2018 i octubre del 2022. Algunes d'aquestes accions no van poder portar-se a terme en el moment de finalització del Pla, el que ha fet que es proposen per a aquest pla. A més, s'ha considerat important mantindre algunes de les accions proposades al I Pla, per tal de mantindre el seguiment i execució de les mateixes.

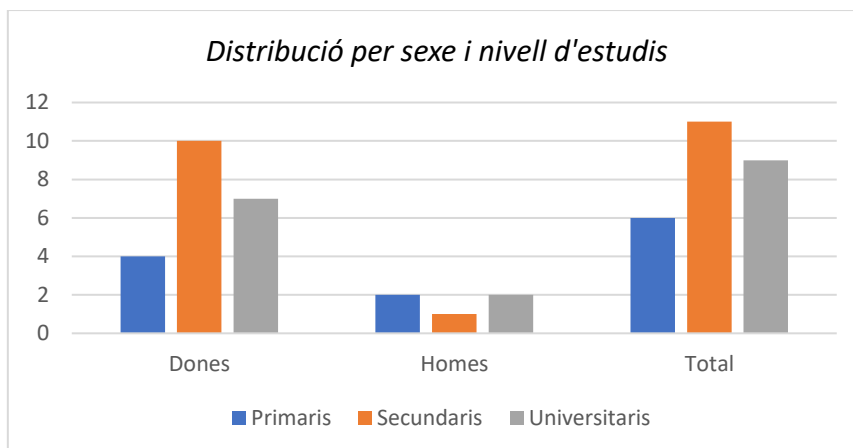
D'altra banda, es procedeix a fer un estudi quantitatiu de la situació de les persones professionals que hi ha hagut en l'associació d'AFAB, el qual es mostra detalladament a continuació. Per a fer el mateix, es tindran en compte les dades del **personal actiu** des de **gener fins a desembre** de l'any **2022**, fent el **diagnòstic per llocs de feina**, tenint en compte les persones que han anat ocupant els mateixos al llarg de l'any. Tot i que en l'empresa en total hi ha 18 persones, s'analitzaran totes i cadascuna de les persones professionals que han ocupat els llocs de feina de l'associació, en l'any indicat. Per això, el **total de les persones** serà de **26**, comptant amb persones substituïdes i que han causat baixa. Els indicadors que aniran analitzant-se són els següents:

- ✓ Distribució per sexe i edat.
- ✓ Distribució per sexe i nivell d'estudis.
- ✓ Distribució per sexe i categoria professional.
- ✓ Distribució per sexe i grup de cotització.
- ✓ Distribució per sexe i tipus de contracte.
- ✓ Distribució per sexe i jornada laboral.
- ✓ Distribució per sexe i formació.
- ✓ Distribució per sexe i retribucions anuals.
- ✓ Distribució per sexe i hores de baixa temporal.

Es mostra a continuació l'estudi quantitatiu dels indicadors mencionats anteriorment.

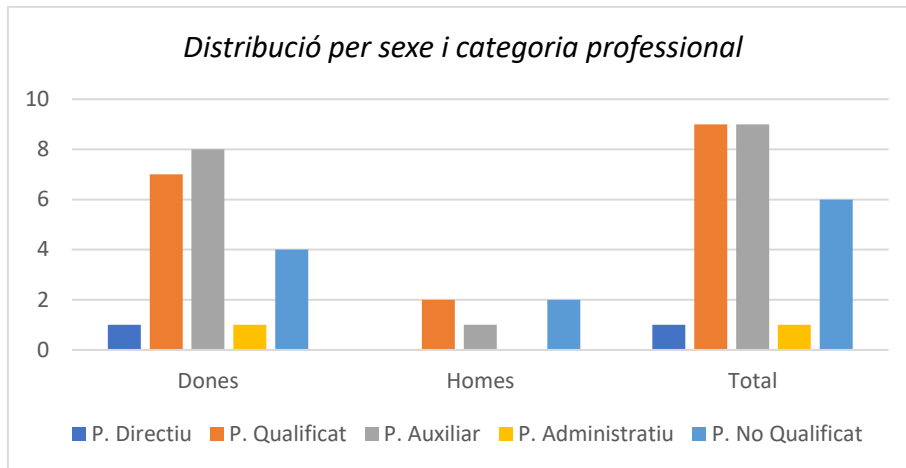
a) Distribució per sexe i edat.


Observant la taula, es pot observar com la distribució per edat es troba més representada en el grup entre 30 i 39 anys, on es troben un nombre de 6 dones i 2 homes. Seguidament es troba el grup d'edat comprès entre 40 i 49 anys, on existeix una representació de 7 dones i cap home. En tercer lloc, es pot veure com el grup d'edat comprès entre 50 i més, representa el tercer grup. En aquest hi ha persones que durant l'any 2022 han causat baixa en el centre, bé per jubilació o bé per baixa voluntària. Els dos homes que hi ha representant en aquest grup d'edat segueixen treballant en el centre. Per últim, el grup d'edat comprès entre 20 i 29 anys, és on menys persones hi ha, havent un total de 4 dones i 1 home.

b) Distribució per sexe i nivell d'estudis.


Atenent als resultats mostrats a la taula, es pot veure com el major nombre de dones es troben ubicades en el nivell d'estudis secundaris, on hi ha un total de 8 dones. En el cas dels homes, la representació d'aquests en el grup esmentat és la menor dels tres nivells analitzats. Seguidament, es troba el nivell d'estudis universitaris, on hi ha una representació de 7 dones i 2 homes. El grup on menor representació de dones hi ha és el d'estudis primaris, estant 4 dones representades en aquest grup.

c) Distribució per sexe i categoria professional.



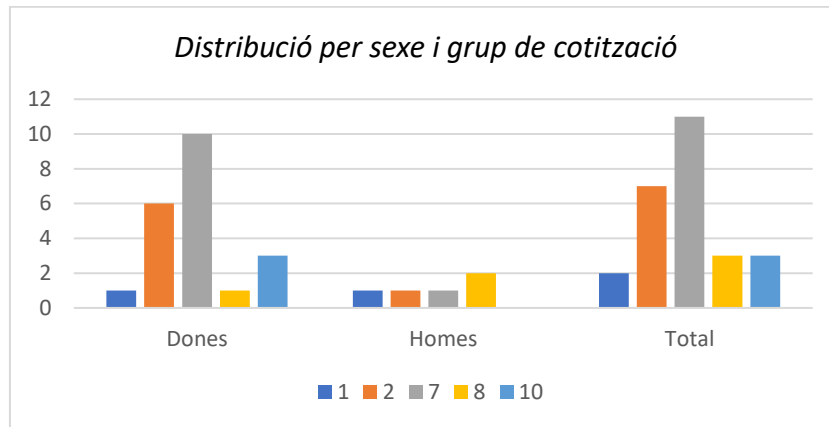
Com es pot observar en la gràfica, en el total dels resultats, s'observa una representació majoritària de persones que es troben en categories professionals qualificades i de personal auxiliar, sent aquests resultats de 9 persones en cada categoria professional.

Analitzant les diferències per sexe, es veu clarament una diferenciació per sexe entre els homes i les dones que es representen en el grup de personal auxiliar d'infermeria, sent el nombre de dones de 8 i el d'homes d'1. Aquest fet no és aïllat i es troba directament relacionat al que s'ha exposat al punt primer i segon d'aquest Pla d'Igualtat, és a dir, a la distribució de llocs de feina segons el paper de les dones i homes en la societat. El fet que hi haja només una persona professional de sexe masculí en el grup de personal auxiliar està relacionat en que el nombre d'homes que decideixen fer estudis relacionats en atenció a persones majors i dependents és molt menor que el de les dones, a les quals se'ls ha atribuït aquest paper al llarg de la història. Si és cert que hi ha cada vegada més homes que decideixen professionalitzar-se en aquest àmbit d'intervenció, i en AFAB, durant l'any 2022, s'ha rebut el CV d'un home que ha realitzat una substitució en el centre i el servei d'ajuda a domicili.

Seguidament, atenent a la categoria professional de personal qualificat, el nombre de dones i el d'homes té una diferència gran, sent 7 el nombre de dones i 2 el d'homes. En aquest punt entra el canvi de personal que ha hagut dintre d'aquest grup ja que alguns llocs de feina dintre de la categoria de personal qualificat es caracteritzen per ser de jornades reduïdes, el que fa que hi haja més variació de personal. A més, es té en compte les substitucions per als llocs de feina, on ha primat la substitució de la dona que està de vacances per altra dona. En el cas dels homes, la categoria professional es manté estable al llarg de l'any 2022, ja que cap d'ella ha causat baixa ni ha sigut substituït per cap persona.

Fent front al sostre de cristall, en AFAB l'únic lloc de direcció que hi ha, està ocupat per una dona, fet que beneficia la promoció i oportunitat de les dones a accedir als llocs de direcció, els quals han estat associats al paper de l'home. A més, és important dir que, dintre de la Junta Directiva, la persona que representa el paper de presidència, és una dona. En AFAB resulta important mantindre el paper de les dones en els llocs directius, ja que, davant la situació de feminització dels llocs de feina en l'associació, seria contradictori que el lloc de direcció i presidència estiguera representat per una figura masculina.

d) Distribució per sexe i grup de cotització.



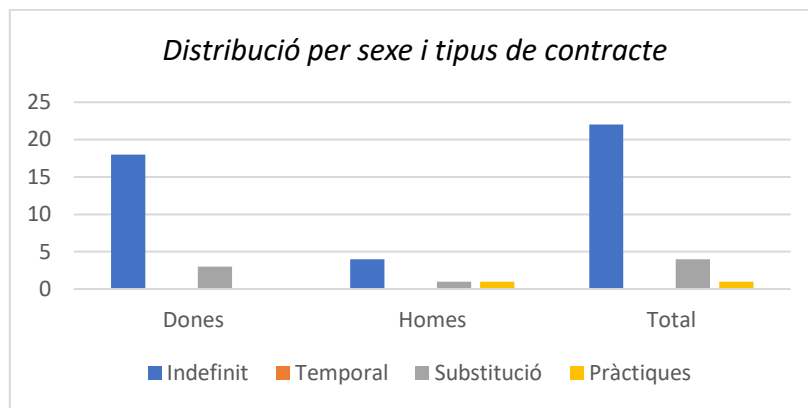
El grup de cotització majoritari en AFAB és el 7, on es troben totes les persones que formen part de personal auxiliar, així com TASOC i personal d'administració. Com es pot veure, el 90,91% de persones del grup 7 són dones, havent sols la representació d'un home en aquest grup.

Seguidament, es troba el grup de cotització 2, on es troba el personal tècnic del centre. En aquest grup de cotització hi ha representades 6 dones i 1 home, sent les funcions de les dones les referides a professions com treballadora social, infermera i educadora social; i la de l'home les referides a fisioterapeuta.

En el grup de cotització 1, es troba equiparat, sent la representació de la dona i del home la mateixa, d'una persona. En aquest grup es troben la psicòloga/directora, i el metge. D'una banda, el lloc de feina de direcció està encapçalat per una dona, el que fa que, com s'ha dit abans, el sostre de cristall no existisca en l'associació. D'altra banda, el lloc de medicina segueix estant cobert per una figura masculina, a diferència del d'infermeria, el qual està representat per una dona. En aquest àmbit, se segueix observant el pes que la repartició de feines a home i dones ha estat distribuït al llarg de la història.

El grup de cotització 8 segueix estant desigual. Si bé és cert que aquest grup de cotització abarca al personal de conducció i, aquest està equiparat al llarg de l'any, la substitució de les vacances va estar feta per un home. Si bé el llenguatge de la publicació de l'oferta de feina estava formulat en llenguatge inclusiu, sols es va rebre currículums per part d'homes, el que va fer que s'acabés contractant un home per a substituir. Per aquest fet, aquest grup de cotització presenta desigualtat, estant la dona subrepresentada.

Finalment, en el grup de cotització 10 es troba la representació de 3 dones i cap home. Aquest grup representa el lloc de feina de la persona de neteja, el qual sempre rep interès de les dones per a ocupar-lo quan queda vacant. Aquest fet continua estant relacionat amb l'assignació de rols a homes i dones. Si bé és cert, es considera que és positiu que aquest lloc de feina estiga representat per una dona, ja que suposa que aquesta pot estar assegurada i cotitzant, en compte d'estar en l'economia submergida, on la majoria de vegades està representat el lloc de feina de neteja.

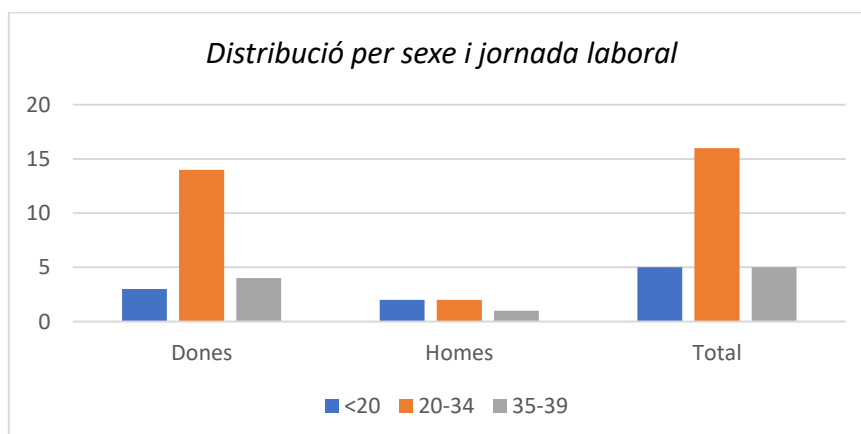
e) Distribució per sexe i tipus de contracte.


Durant l'any 2022 les persones que han estat donades d'alta en el centre com a personal professional, han estat diferenciades en tres grups de contractació, indefinit, substitució o pràctiques, no havent cap persona en la categoria de contracte temporal.

De les persones que es troben en el grup de contracte indefinit, 18 són dones i 4 són homes, el que ofereix major estabilitat per a la vida de les persones professionals.

Del total de contractes fets per substitució, hi ha un total de 3 dones i 1 home. La substitució de les dones va ser per als llocs de feina de neteja i auxiliar, i la del home per al lloc de feina de conducció.

Durant el període analitzat, hi ha hagut una persona de pràctiques de personal auxiliar d'infermeria, sent aquest un home. La selecció del lloc de pràctiques remunerades es trobava entre un home i una dona. Es va decidir escollir a l'home, després d'haver fet una entrevista i anàlisi de formació, degut a que el home tenia formació que beneficiava la intervenció diària amb persones amb Alzheimer.

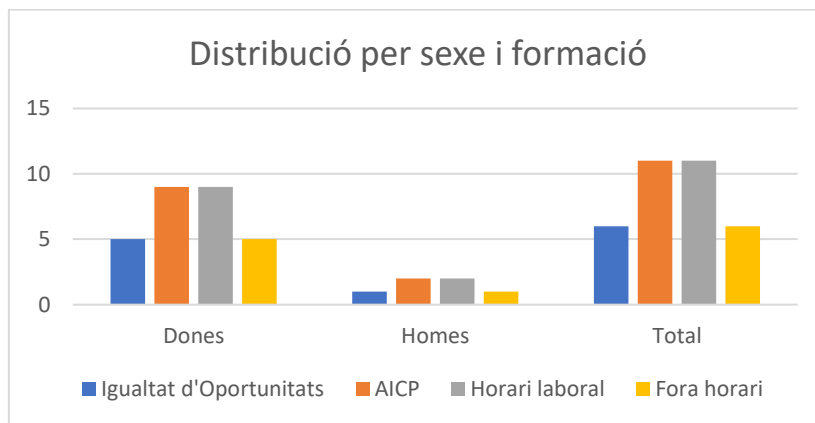
f) Distribució per sexe i jornada laboral.


El major nombre de persones que formen part de la plantilla d'AFAB es troben representades en la jornada laboral dintre de les 20 i 34 hores. En aquest baròmetre hi ha persones que es troben a 20 hores i altres que es troben a 30 hores. Diferenciant aquests resultats per sexe, les dones que han estat en la jornada laboral d'aquest tipus durant l'any 2022 són 14 front a 2 homes. Atenent al nombre d'hores, 11 dones i 1 home estarien en la jornada laboral de 20 hores, i 3 dones i 1 home es troben amb una jornada de 30 hores.

Seguida d'aquesta franja, es troba l'equilibri entre la jornada laboral de <20 hores, i la de 35 a 39 hores, on hi ha 5 persones representades. D'una banda, en la jornada referent a 35-39, hi ha un total de 4 dones i 1 home. De les quatre dones, tres es troben en la categoria professional de personal auxiliar, i una és la que encapçala la direcció del centre. L'home representat pertany a la categoria professional de personal auxiliar. D'altra banda, la franja de menys de 20 hores, es troben representades 3 dones i 2 homes.

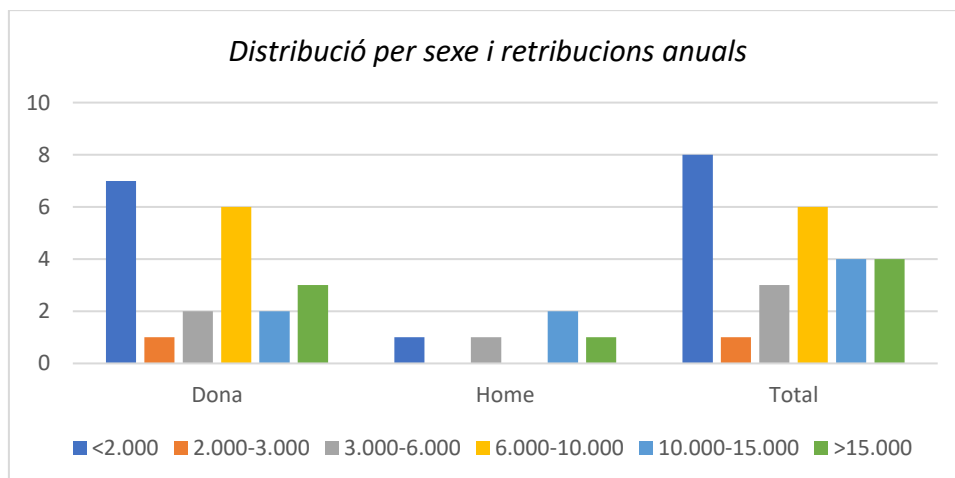
És important comentar que, les dones que formen part de la categoria professional personal qualificat del centre, es troben en franges de menys de 20 hores (1 dona) i d'entre 20 i 34 hores (5 dones), pel que cap d'aquestes es troba entre la franja de 35-39 hores.

g) Distribució per sexe i formació.



En l'actualitat, després d'haver finalitzat el I Pla d'Igualtat, AFAB gaudeix de personal format en sensibilització en igualtat d'oportunitats, encara que queda més de la meitat de la plantilla per formar en aquest àmbit. Fixant-nos en la gràfica, es pot veure com 5 dones (de 14) i 1 home (de 4) gaudeixen de formació en igualtat, el que evidencia manca de formació en aquest àmbit i una necessitat per a que la consecució del II Pla d'Igualtat tinga sentit ple entre totes les persones professionals.

h) Distribució per sexe i retribucions anuals.



Atenent als resultats mostrats en la gràfica, es pot observar una clara diferència entre els totals de les retribucions anuals. Aquests es deuen a diferents factors que s'especifiquen a continuació.

El resultat que preval és el de retribucions anuals de menys de 2.000€. Ací es poden trobar un total de 8 persones, sent 7 dones i 1 home. Aquests resultats augmenten degut a que es troben representades persones que durant l'any han patit algunes d'aquestes circumstàncies:

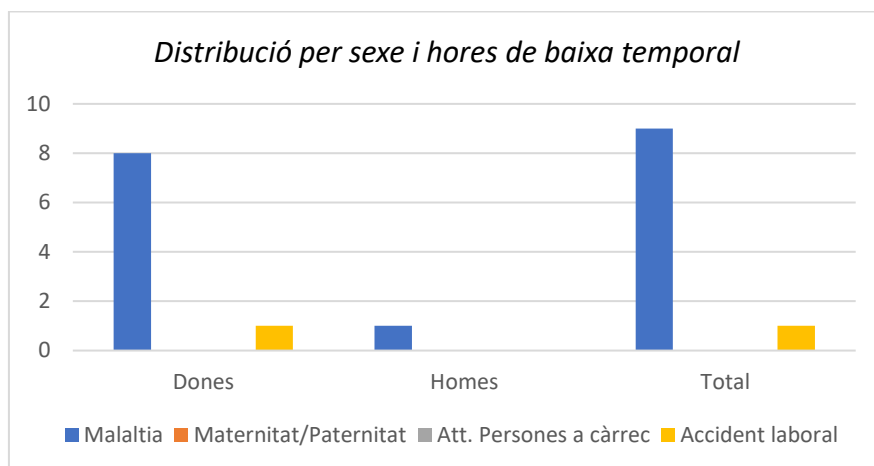
- Causar baixa voluntària i rescindir el contracte: 2 dones. En aquests casos ambdues pertanyen a la categoria professional de personal qualificat, sent la treballadora social i la infermera les que van decidir rescindir contracte. En el cas d'ambdues, les jornades laborals són baixes i, per tant, el salari també ho és, el que fa que siga necessari una jornada laboral addicional per tal de fer front a les despeses personals de cada persona professional. Ambdues van trobar feines on estaven a jornada completa, el que ofereix major estabilitat i possibilitats.
- Substitucions per període vacacional: 2 dones i 1 home. De les dues dones, una es troba en la categoria professional de personal qualificat (educadora social) i l'altra en la categoria de personal no qualificat (personal de neteja). Ambdues van estar durant un mes, degut a que havien de cobrir les vacances del personal d'aquesta categoria que està donat d'alta en el centre tot l'any. L'home representat en aquesta retribució anual va estar cobrint les vacances d'ambdues persones conductores del centre, pel que la seua jornada era de 20 hores i el salari era baix, d'acord al conveni de residències privades.
- Inici de contracte des de finals del 3er trimestre i el 4t trimestre: 2 dones. Una de les dones que es troba representada en aquest cas és la infermera, qui va iniciar el contracte en el centre en setembre de 2022, després d'uns mesos des de la baixa de l'anterior infermera. En AFAB es va estar uns mesos sense trobar infermera, degut a l'escàs nombre d'hores del contracte i, per tant, del baix salari, el que fa que siga una oferta de feina poc atractiva per a persones professionals d'aquest àmbit. La dona restant va començar com a personal auxiliar a meitat de novembre, el que fa que el seu salari haja sigut menor en comparació a la resta de persones que ocupen la mateixa categoria laboral.
- Jornada reduïda: 1 dona i 1 home. La dona representada és l'auxiliar administrativa, la qual en 2022 estava en l'associació amb un contracte de 4 hores a la setmana, el que fa que les retribucions anuals siguen baixes per aquest motiu. L'home és el metge del centre, el qual es troba amb una jornada reduïda, degut a que compatibilitza aquesta feina amb la seua en l'àmbit públic.

Seguidament es troba la franja compresa entre 6.000-10.000, on hi ha un total de 6 dones i cap home. Es troben representades 5 dones de personal auxiliar, les quals tenen mitges jornades i els salaris es troben en relació al conveni de residències privades, estant en l'associació un 10% per damunt del que marca el conveni. La dona restant és la treballadora social, qui va començar a treballar a finals del mes de febrer, té una mitja jornada i, per tant, el salari està adaptat a aquesta mitja jornada, tenint en compte que s'està un 10% per damunt del X conveni de residències privades.

Observant la gràfica es veu com les salaris compresos entre 10.000-15.000 i >15.000 es troben equiparats, tenint un total de 4 persones representades en cadascun. En el cas del

primer grup, hi ha una equiparació entre els homes i dones (2 dones i 2 homes) que han estat percebent aquestes retribucions anuals. Aquestes persones es troben dividides en tres categories professionals: 1 dona i 1 home pertanyen a personal qualificat (jornades entre 20 i 34 hores); 1 dona pertany a personal auxiliar (jornada completa); i 1 homes pertany a personal no qualificat (jornada entre 20 i 34 hores). Aquestes persones han estat donades d'alta tot l'any en l'associació i, tot i que cap té una jornada completa, es troben entre el grup de retribucions anuals d'entre 10.000 i 15.000. En el cas del segon grup, >15.000, hi ha una representació de 3 dones i 1 home. Hi ha diferenciades un total de tres categories professionals: d'una banda, 1 dona dintre de personal directiu, la qual té la retribució anual major del centre; d'altra banda, 1 dona pertany a la categoria de personal qualificat, estant amb una jornada d'entre 20-34 hores com a educadora social; per últim, hi ha 1 dona i 1 home que pertanyen a la categoria professional de personal auxiliar, amb una jornada de 35-39 hores, el que fa que els salaris, adaptats al X conveni de residències privades més el 10%, siguin favorables per a mantindre evolució en l'associació.

i) Distribució per sexe i hores de baixa temporal.



Les baixes temporals produïdes en l'associació durant l'any 2022, referent a la tipologia de malaltia, han estat ocasionades en la seua majoria per la COVID-19, el que ha afectat a un nombre total de 7 persones, de les quals 5 són dones i 2 són homes. Degut al contacte directe amb persones vulnerables, les persones professionals han estat de baixa fins que no hi haguera perill de contacte. A més, dintre d'aquesta tipologia, es troben tres dones que han patit malalties de salut, on una d'elles ha estat de baixa a causa d'estrès.

Finalment, es troba la baixa causada per accident laboral, on es troba 1 dona representada i cap home. Aquesta és una auxiliar que va quedar enganxada de l'esquena mentre estava treballant. Aquest fet dona peu a intentar oferir formació en prevenció de riscos laborals diferenciant per sexes.

Una vegada analitzada la situació que presenta actualment el centre, es procedeix a planificar les accions que es portaran a terme des de l'associació d'AFAB, per tal de pal·liar les desigualtats que hi ha en la mateixa. Es mostren a continuació les accions que guiaran les intervencions del II Pla d'Igualtat de l'associació.

9. ÀREES D'ACTUACIÓ

Les àrees d'actuació que es presenten a continuació segueixen l'ordre i enumeració de les àrees publicades a l'article 3.4 del Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels plans d'igualtat de les empreses de la Comunitat Valenciana. Aquestes accions van ser elaborades i programades en la calendarització per part de la Comissió Negociadora, en el període comprés entre el 02 i 12 de juny del 2023.

FICHA D'ACCIÓ Nº	1	
ÀREA	1	ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ.
ACCIÓ	1.1	Programes de formació i sensibilització en igualtat d'oportunitats, dirigits a departaments de recursos humans.
DATA D'INICI	Juliol 2023	DATA FINALITZACIÓ Juny 2027
OBJECTIUS	Afavorir processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere.	
DESCRIPCIÓ		
L'encarregada de realitzar els processos selectius de les ofertes de feina, en aquest cas la directora del centre, realitzarà formació en Recursos Humans amb perspectiva de gènere. Aquesta formació es realitzarà dintre de l'horari laboral, per tal de mantindre la conciliació laboral, personal y familiar.		
RECURSOS UTILITZATS	<ul style="list-style-type: none"> - Humans: Treballadora social i directora (de l'associació). - Materials: ordinador, fotocopiadora. - Econòmics: 100€. 	
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
Es crearà un document on s'especifiquen les ofertes de treball de personal d'auxiliar d'infermeria. En el mateix, a més, es mostrarà quants CV s'han recollit, el nombre de dones i d'homes que s'han postulat a l'oferta, així com la persona seleccionada i el perquè.		
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE		
Aquesta mesura va dirigida al personal encarregat de portar a terme els processos de selecció de personal, en aquest cas, la directora de l'associació.		
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ		
<ul style="list-style-type: none"> - Treballadora Social i Directora de l'associació d'AFAB: recerca dels cursos. - Comissió Negociadora: control i seguiment de l'execució de l'acció. 		
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE PER A LA SEUA VALORACIÓ		
Actualment la persona que s'encarrega de seleccionar al personal manca de formació relacionada amb perspectiva de gènere per a iniciar els processos de selecció. Es creu important comptar amb aquest tipus de formació que permetrà ampliar l'interés per pal·liar situacions discriminatòries a l'hora de seleccionar a les persones de la plantilla. Per a poder fer la valoració, es tindrà en compte el següent indicador quantitatiu: <ul style="list-style-type: none"> - Adquisició del títol d'acreditació de la formació. 		
OBSERVACIONS		

FICHA D'ACCIÓ Nº	2		
ÀREA	2	ÀREA DE CONCILIACIÓ.	
ACCIÓ	2.1	Mesures que faciliten la flexibilitat horària.	
OBJECTIU	Afavorir la conciliació de la vida laboral, familiar i personal de les persones professionals d'AFAB.		
DATA D'INICI	Gener 2024	DATA FINALITZACIÓ	Gener 2027
DESCRIPCIÓ			
<p>Des d'AFAB es prioritza que les persones professionals puguin comptar amb mesures que afavorisquen la flexibilitat horària per a poder atendre aspectes de la vida laboral amb els de la vida personal i familiar. Per aquest motiu, es difondran, entre tota la plantilla, les mesures de conciliació que contempla el conveni vigent, a través d'un quadre on s'especifiquen les mateixes i s'entregarà una còpia a cada persona.</p> <p>Aquesta acció es portarà a terme a principis d'any, en la reunió anual que es fa amb tota la plantilla de persones professionals d'AFAB, així com en el moment d'incorporació d'una persona professional, posterior a la data de realització de la reunió de personal.</p> <p>S'intentarà que siga en horari laboral, per tal que totes les persones professionals puguin acudir a la reunió i, a més, puguin conciliar el seu temps en la feina i el temps de la vida privada. Com que les persones professionals d'atenció directa han d'estar atenent a les persones usuàries, se celebraran dues reunions en horaris diferents, per facilitar que totes les persones puguin acudir i estiguen assabentades.</p>			
RECURSOS UTILITZATS	<ul style="list-style-type: none"> - Humans: Treballadora social i directora (de l'associació). - Materials: ordinador, fotocopiadora - Econòmics: fotocòpies (20€). 		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ			
<p>Per tal de seguir l'execució d'aquesta mesura s'elaborarà un document de signatura on les persones professionals confirmaran l'assistència a la reunió anual, així com la recepció del document de mesures de conciliació de vida laboral, familiar i personal segons el conveni.</p> <p>A més, per tal de fer seguiment de persones professionals en moments posteriors a la reunió anual, es facilitarà una casella en el "Registre entrega documentació nova incorporació", on la persona professional confirme la recepció del document amb les mesures de conciliació.</p>			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE			
Aquesta mesura va dirigida a totes les persones professionals d'AFAB.			
PERSONAL RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> - La directora del centre organitzarà la reunió. - La Comissió negociadora del Pla d'Igualtat s'encarregarà de comprovar que s'ha fet la reunió a principi d'any per a explicar les mesures de conciliació. 		
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE PER A LA SEUA VALORACIÓ			
<p>Aquesta acció es va començar a implantar al I PIO d'AFAB, i s'ha vist que és necessària ja que, en cas de no oferir la informació detallada a les persones professionals de l'associació, moltes d'elles desconeixen les mesures a les quals es poden acollir per a exercir la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.</p> <p>Per a poder valorar aquesta acció es farà ús d'un indicador de recompte quantitatiu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de persones assistents a la reunió. - Nº de còpies entregades a les persones professionals. 			
OBSERVACIONS			

FICHA D'ACCIÓ Nº	3		
ÀREA	3	ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ.	
ACCIÓ	3.1	Realització per tota la plantilla de programes formatius en igualtat d'oportunitats.	
OBJECTIU	Fomentar la formació continua de les persones professionals d'AFAB en sensibilització d'igualtat d'oportunitats.		
DATA D'INICI	Juliol 2023	DATA FINALITZACIÓ	Juny 2027
DESCRIPCIÓ			
<p>En el I Pla d'Igualtat, les persones professionals de l'associació es van començar a formar en aquest àmbit, però degut a canvis i modificació en el mateix, queden persones pendents de realitzar formació en sensibilització en igualtat d'oportunitats.</p> <p>Per a poder aconseguir que totes les persones estiguen formades, es farà una recerca d'institucions que impartisquen aquest tipus de cursos, tals com la plataforma d'Escola Virtual d'Igualtat del Ministeri d'Igualtat, i s'oferiran a les persones que manquen d'aquest tipus de formació.</p> <p>Aquesta acció es portarà a terme cada any, segons vaja evolucionant la plantilla d'AFAB.</p>			
RECURSOS UTILITZATS	<ul style="list-style-type: none"> - Humans: treballadora social i directora (de l'associació). - Materials: ordinador. - Econòmics: 150€. 		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ			
<p>Per portar a terme el seguiment d'aquesta acció, s'anirà anotant la formació en igualtat de les persones professionals del centre, en el document que s'utilitza per al recompte de la formació general del centre. Aquest document es troba dins del procés de gestió de personal, i s'anomena "Pla de formació". En aquest document s'especificarà les persones assistents als cursos de formació, disgregant la informació per sexe.</p>			
PERSONAL A QUI VA DIRIGI, DESGREGAT PER SEXE			
<p>L'acció va dirigida a totes aquelles persones que formen part de la plantilla d'AFAB, que no tinguen fins a la data, formació en igualtat de gènere. A més, anirà dirigit a totes aquelles persones de nova incorporació que manquen de formació en dita àrea.</p>			
PERSONAL RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Treballadora social i directora faran la recerca dels cursos de formació. - Comissió negociadora del Pla d'Igualtat comprovarà l'elaboració dels cursos anualment. 		
DIAGNÓSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE PER A LA SEUA VALORACIÓ			
<p>Durant la implantació del I Pla d'Igualtat, algunes persones que formen part actualment de la plantilla d'AFAB, es van formar en el curs de sensibilitat en igualtat d'oportunitats, a través de l'Escola Virtual d'Igualtat del Ministeri. Aquesta escola no sempre publica els cursos, pel que algunes de les persones de nova incorporació a la plantilla manquen de formació en igualtat. Per a poder assegurar que es porta a terme aquesta acció, s'augmentarà la recerca d'empreses de formació en igualtat, a banda de tindre en compte la referida al Ministeri d'Igualtat.</p> <p>L'indicador quantitatiu és:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Percentatge de les persones que han finalitzat el curs de sensibilització en igualtat d'oportunitats. 			
OBSERVACIONS			

FICHA D'ACCIÓ Nº	4		
ÀREA	3	ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ.	
ACCIÓ	3.2	Accions encaminades a facilitar la promoció professional.	
OBJECTIU	Elaborar un registre de processos de selecció i promoció professional de la plantilla d'AFAB, desgregat per sexes.		
DATA D'INICI	Juny 2023	DATA FINALITZACIÓ	Juny 2027
DESCRIPCIÓ			
Per tal de portar el control de la selecció i promoció del personal, es crearà un registre on s'anote el control de cada persona professional que s'incorpora, desgregant per sexe, a més de aquelles que promocionen dins de l'associació.			
RECURSOS UTILITZATS	<ul style="list-style-type: none"> - Humans: treballadora social i directora (de l'associació). - Materials: ordinador. - Econòmics: 0€. 		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ			
Anirà anotant-se, per cada incorporació o promoció de qualsevol persona professional, en el registre. Aquesta anotació es farà diferenciant per sexes, així com per categories laborals. El registre s'anomenarà (Registre de processos de selecció i promoció".			
PERSONAL A QUI VA DIRIGI, DESGREGAT PER SEXE			
Va dirigit a totes aquelles persones que son de nova incorporació, així com a les persones amb possibilitats de promocionar dins de l'empresa.			
PERSONAL RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Treballadora social i directora faran l'elaboració del registre i accions de seguiment. - Comissió negociadora del Pla d'Igualtat comprovarà la creació i utilització del mateix de manera anual. 		
DIAGNÓSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE PER A LA SEUA VALORACIÓ			
Actualment AFAB manca d'un registre específic per a fer un seguiment de selecció i promoció desgregat per sexes, el que resulta important per tal de veure les oportunitats de millora i accés a l'àmbit laboral, diferenciant per dones i homes. L'indicador quantitatiu en aquest cas serà: <ul style="list-style-type: none"> - Sumatori total del número de persones seleccionades desgregant els resultats per sexes. - Sumatori de les persones que han promocionat, desgregant els resultats per sexe. 			
OBSERVACIONS			

FICHA D'ACCIÓ Nº	5		
ÀREA	3	ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ.	
ACCIÓ	3.3	Accions encaminades a la incorporació de dones en programes formatius que els facilite la seua promoció professional.	
OBJECTIU	Realitzar formació en prevenció de l'assetjament laboral per part de la treballadora social i la directora.		
DATA D'INICI	Juliol 2023	DATA FINALITZACIÓ	Desembre 2023
DESCRIPCIÓ			
La treballadora social i la directora seran les encarregades d'atendre qualsevol situació que hi haja en el centre relacionada amb assetjament, el que fa que necessiten formació en aquesta àrea. La formació començaran a fer-la ambdues persones, i la realitzaran durant el primer any, 2023.			
RECURSOS UTILITZATS	<ul style="list-style-type: none"> - Humans: treballadora social i directora (de l'associació). - Materials: ordinador. - Econòmics: 200€. 		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ			
El seguiment s'anirà anotant la formació en igualtat de les persones professionals del centre, en el document que s'utilitza per al recompte de la formació general del centre. Aquest document es troba dins del procés de gestió de personal, i s'anomena "Pla de formació". En aquest document s'especificarà les persones assistents als cursos de formació, desgregant la informació per sexe.			
PERSONAL A QUI VA DIRIGI, DESGREGAT PER SEXE			
Aquesta mesura va dirigida a la treballadora social i a la directora del centre.			
PERSONAL RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Treballadora social i directora faran la recerca del curs i la formació. - Comissió negociadora del Pla d'Igualtat comprovarà que s'haja finalitzat la formació en prevenció de l'assetjament laboral. 		
DIAGNÓSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE PER A LA SEUA VALORACIÓ			
Per al I Pla d'Igualtat d'AFAB es va elaborar el protocol contra l'assetjament laboral, el qual va ser difós a tota la plantilla. Actualment es creu necessari tindre persones formades específicament en aquest àmbit, per això es considera que la treballadora social i la psicòloga deuen estar formades en aquest aspecte, degut a que serien les encarregades d'atendre qualsevol situació d'assetjament. L'indicador quantitatiu per a avaluar la seua consecució: - Certificat d'haver cursat la titulació en prevenció			
OBSERVACIONS			

FICHA D'ACCIÓ Nº	6		
ÀREA	5	ÀREA DE SALUT LABORAL	
ACCIÓ	5.1	Elaboració i implantació de programes de salut per a les dones.	
OBJECTIU	Realitzar la formació de prevenció de riscos laborals en base a la perspectiva de gènere.		
DATA D'INICI	Juny 2023	DATA FINALITZACIÓ	Juny 2027
DESCRIPCIÓ			
<p>Se sol·licitarà a l'empresa encarregada d'oferir la formació en prevenció de riscos laborals (PRL en avant) que, una vegada acudisca a impartir-la, faci la mateixa desgregant la informació per sexes, és a dir, especificant els riscos que cada persona en base al seu sexe, pot tindre a l'hora de realitzar la seua feina.</p> <p>Es farà tots els anys, quan es planifiqui la formació en PRL.</p>			
RECURSOS UTILITZATS	<ul style="list-style-type: none"> - Humans: persona formadora en PRL. - Materials: ordinador, projector, fotocòpies. - Econòmics: 250€. 		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ			
<p>El seguiment s'anirà anotant en el pla de formació, en el document que s'utilitza per al recompte de la formació general del centre. Aquest document es troba dins del procés de gestió de personal, i s'anomena "Pla de formació". S'especificaran les persones assistents al curs, desgregant la informació per sexe.</p>			
PERSONAL A QUI VA DIRIGI, DESGREGAT PER SEXE			
Aquesta mesura va dirigida a totes les persones professionals d'AFAB així com a les futures incorporacions.			
PERSONAL RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Treballadora social i directora faran la recerca del curs de PRL amb perspectiva de gènere. - Comissió negociadora del Pla d'Igualtat comprovarà que s'haja portat a terme dita formació. 		
DIAGNÓSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE PER A LA SEUA VALORACIÓ			
<p>Actualment la formació en PRL la realitza l'empresa que realitza els seguiments mèdics de les persones professionals, atenent a cada lloc de feina i els riscos que cada lloc comporta. Si bé és cert, no s'atenen específicament els riscos que tenen els llocs de feina per a cada persona, desgregant per sexes. L'indicador: full informatiu dels riscos desgregats per sexes.</p>			
OBSERVACIONS			

FICHA D'ACCIÓ Nº	7		
ÀREA	5	ÀREA DE SALUT LABORAL	
ACCIÓ	5.2	Mesures dirigides a previndre i eliminar qualsevol tipus d'assetjament sexual i per raó de sexe i moral.	
OBJECTIU	Elaborar el " <i>Protocol de detecció i intervenció davant de situacions de violència (física, psicològica, sexual, de gènere, tracta, mutilació genital, matrimonis forçosos, esterilització no consentida o delictes d'odi, entre d'altres)</i> ".		
DATA D'INICI	Juny 2023	DATA FINALITZACIÓ	Setembre 2023
DESCRIPCIÓ			
Des d'AFAB s'elaborarà el protocol contra la violència de gènere, tenint en compte l'elaborat per la VICIPI, el qual servirà de guia per a indicar les accions i la forma d'anar fent el seguiment. Aquest protocol es realitzarà durant el tercer semestre de l'any 2023.			
RECURSOS UTILITZATS	<ul style="list-style-type: none"> - Humans: treballadora social i directora (de l'associació). - Materials: ordinador. - Econòmics: 0€. 		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ			
El seguiment serà s'anirà anotant en el pla de formació, en el document que s'utilitza per al recompte de la formació general del centre. Aquest document es troba dins del procés de gestió de personal, i s'anomena "Pla de formació". S'especificaran les persones assistents al curs, disgregant la informació per sexe.			
PERSONAL A QUI VA DIRIGI, DESGREGAT PER SEXE			
Aquesta mesura va dirigida a totes les persones professionals d'AFAB així com a les futures incorporacions.			
PERSONAL RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Treballadora social i directora elaboraran el protocol. - Comissió negociadora del Pla d'Igualtat comprovarà que s'haja elaborat. 		
DIAGNÓSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE PER A LA SEUA VALORACIÓ			
L'associació compta amb el protocol de prevenció d'assetjament laboral. A més, té com a guia el " <i>Protocol de detecció i intervenció davant de situacions de violència (física, psicològica, sexual, de gènere, tracta, mutilació genital, matrimonis forçosos, esterilització no consentida o delictes d'odi, entre d'altres)</i> ", però no s'ha elaborat un propi que s'adeqüe a la situació del centre. L'indicador quantitatiu: l'elaboració del protocol.			
OBSERVACIONS			

FICHA D'ACCIÓ Nº	8		
ÀREA	5	ÀREA DE SALUT LABORAL	
ACCIÓ	5.3	Mesures dirigides a previndre i eliminar qualsevol tipus d'assetjament sexual i per raó de sexe i moral.	
OBJECTIU	Elaborar el <i>"Protocol per a la igualtat de persones usuàries LGTBI que garanteixi el dret a la identitat i l'expressió de gènere i la intersexualitat"</i> .		
DATA D'INICI	Juny 2023	DATA FINALITZACIÓ	Setembre 2023
DESCRIPCIÓ			
Des d'AFAB s'elaborarà el protocol d'igualtat per a persones usuàries LGTBI, tenint en compte l'elaborat per la VICIPI, el qual servirà de guia per a indicar les accions i la forma d'anar fent el seguiment. Aquest protocol es realitzarà durant el tercer semestre de l'any 2023.			
RECURSOS UTILITZATS	<ul style="list-style-type: none"> - Humans: treballadora social i directora (de l'associació). - Materials: ordinador. - Econòmics: 0€. 		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ			
El seguiment s'anirà anotant en el pla de formació, en el document que s'utilitza per al recompte de la formació general del centre. Aquest document es troba dins del procés de gestió de personal, i s'anomena "Pla de formació". S'especificaran les persones assistents al curs, desgregant la informació per sexe.			
PERSONAL A QUI VA DIRIGI, DESGREGAT PER SEXE			
Aquesta mesura va dirigida a totes les persones professionals d'AFAB així com a les futures incorporacions.			
PERSONAL RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Treballadora social i directora elaboraran el protocol. - Comissió negociadora del Pla d'Igualtat comprovarà que s'haja elaborat. 		
DIAGNÓSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE PER A LA SEUA VALORACIÓ			
L'associació compta amb el protocol de prevenció d'assetjament laboral. A més, té com a guia el <i>"Protocol per a la igualtat de persones usuàries LGTBI que garanteixi el dret a la identitat i l'expressió de gènere i la intersexualitat"</i> , però no s'ha elaborat un propi que s'adeqüe a la situació del centre. L'indicador quantitatiu: l'elaboració del protocol.			
OBSERVACIONS			

FICHA D'ACCIÓ Nº	9		
ÀREA	5	ÀREA DE SALUT LABORAL	
ACCIÓ	5.4	Mesures dirigides a previndre i eliminar qualsevol tipus d'assetjament sexual i per raó de sexe i moral.	
OBJECTIU	Incloure en el Manual d'Acollida, un apartat on s'explique el protocol de prevenció d'assetjament sexual elaborat per AFAB.		
DATA D'INICI	Juny 2023	DATA FINALITZACIÓ	Juny 2027
DESCRIPCIÓ			
Des d'AFAB es modificarà l'actual manual d'acollida, per tal d'afegir un apartat on es faça menció del protocol de prevenció de l'assetjament sexual en l'associació, amb la finalitat de que totes les persones professionals siguin sabedores de l'existència del mateix al entrar a formar part de la plantilla de persones professionals. Aquest document podrà modificar-se durant els quatre anys del visat del II Pla.			
RECURSOS UTILITZATS	<ul style="list-style-type: none"> - Humans: treballadora social i directora (de l'associació). - Materials: ordinador. - Econòmics: 0€. 		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ			
El seguiment es registrarà en el llistat de documents interns, on es modificarà l'edició del mateix i s'anotaran els canvis produïts en el document de Manual d'Acollida.			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIR, DESGREGAT PER SEXE			
Aquesta mesura va dirigida a totes les persones professionals d'AFAB de nova incorporació.			
PERSONAL RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Treballadora social i directora modificaran el document. - Comissió negociadora del Pla d'Igualtat comprovarà que s'haja portat a terme. 		
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE PER A LA SEUA VALORACIÓ			
L'associació compta amb el protocol de prevenció d'assetjament laboral. Es va oferir la informació a les persones professionals del centre, però no s'ha anat informant a les noves persones incorporades. L'indicador: modificació del document.			
OBSERVACIONS			

FICHA D'ACCIÓ Nº	10		
ÀREA	6	ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA	
ACCIÓ	6.1	Mesures dirigides a l'eliminació del llenguatge sexista de les comunicacions i documents interns de l'empresa.	
OBJECTIU	Modificar tota la documentació interna del centre promocionant l'eliminació del llenguatge sexista amb el qual fins ara estava relacionada.		
DATA D'INICI	Juny 2023	DATA FINALITZACIÓ	Juny 2027
DESCRIPCIÓ			
La treballadora social i la directora, revisaran tota la documentació del centre, per tal de poder modificar tota aquella que estiga redactada amb un llenguatge sexista i no inclusiu. A més, es promourà que les comunicacions internes a través de l'aplicació de Resiplus, es realitzen fent ús del llenguatge no sexista.			
RECURSOS UTILITZATS	<ul style="list-style-type: none"> - Humans: treballadora social i directora (de l'associació). - Materials: ordinador. - Econòmics: 0€. 		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ			
S'utilitzarà de guia el llistat de documents interns que s'usa per a qualitat, i a partir d'aquest, es farà un document on s'anote si s'ha modificat, o no, el llenguatge sexista, i en quina data s'ha realitzat.			
PERSONAL A QUI VA DIRIGI, DESGREGAT PER SEXE			
Aquesta mesura va dirigida a totes les persones professionals d'AFAB així com a les futures incorporacions.			
PERSONAL RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Treballadora social i directora faran la recerca del curs de PRL amb perspectiva de gènere. - Comissió negociadora del Pla d'Igualtat comprovarà que s'haja portat a terme dita formació. 		
DIAGNÓSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE PER A LA SEUA VALORACIÓ			
Actualment AFAB compta amb el document de Política de qualitat redactada amb llenguatge no sexista. A més, totes les comunicacions que es fan tant internes com externes, es fan a través del llenguatge inclusiu. Amb tot, manquem de tota la documentació redactada amb llenguatge no sexista. Indicador quantitatiu: percentatge de documentació interna de l'associació redactada en llenguatge inclusiu.			
OBSERVACIONS			

10. CALENDARITZACIÓ I IMPLANTACIÓ

Fitxa	Àrea	Acció	2023	2024	2025	2026	2027
1	1	1.1					
2	2	2.1					
3	3	3.1					
4	3	3.2					
5	3	3.3					
--	4	--					
6	5	5.1					
7	5	5.2					
8	5	5.3					
9	5	5.4					
10	6	6.1					

11. AVALUACIÓ DEL PLA

L'avaluació i seguiment del II Pla d'Igualtat d'AFAB serà realitzada de manera anual per part de la Comissió Negociadora del mateix, qui s'encarregarà de portar a terme el seguiment complet de les accions portades a terme, a través dels indicadors d'avaluació que hi ha assignats per a cada acció. A més, es realitzarà un informe de seguiment intermedi i un final, on es documentarà l'evolució del II Pla al llarg dels quatre anys de vigència.

A través dels indicadors d'avaluació, per tal de mesurar l'impacte i efectivitat de les accions, es disgregaran els resultats obtesos per sexe, complint els requisits establerts per l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere.

12. ANNEXES

- a) Annex I: Full estadístic del Pla d'Igualtat.
- b) Annex II: Protocol de prevenció de l'assetjament sexual en la feina.

13. BIBLIOGRAFIA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).

OSBORNE, Raquel (2005). Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. *Política y Sociedad*, Vol. 42, Núm. 2: 163-180 <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0505230163A/22961>

La Comissió Negociadora signa aquest II Pla d'Igualtat d'AFAB, en Bocairent a 13 de juny del 2023.

ANNEX I

“FULL ESTADÍSTIC DEL PLA D'IGUALTAT”

1. Dades registrals de l'empresa.

1.1. Àmbit geogràfic.

Bocairent, localitat ubicada dins de la província de València, pertany a la Comunitat Valenciana. En el centre es troben actives persones professionals que no resideixen en dita localitat, tenint que acudir diàriament des d'Ontinyent, Olleria i Banyeres de Mariola.

1.2. Dades de la comissió negociadora.

La persona que, formant part de la Comissió Negociadora, serà a qui se li notificarà tot el relacionat amb el pla d'igualtat registrat és:

- M^a Teresa Insa Moya: info@afabocairent.com

1.3. Titularitat de l'empresa.

L'associació AFAB és una empresa de titularitat privada d'àmbit municipal, que actualment es troba integrada dins del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials, a través del concert social 2022-2026 amb la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives.

1.4. Àmbit funcional.

Una única empresa, Associació de Familiars de Persones amb Alzheimer i altres demències de Bocairent. El Pla d'Igualtat abasta a totes les persones professionals que estan actives en l'empresa.

1.5. Nom de l'empresa.

Associació de Familiars de Persones amb Alzheimer i altres demències de Bocairent.

1.6. NIF de l'empresa.

G97163901

1.7. CNAE de l'empresa.

9499

1.8. Distribució de la plantilla.

A la data de 30 de maig del 2023.

Sexe	Nombre de persones treballadores per tipus de contracte			
	Indefinit	Temporal	Substitució	Total
Homes	4	0	1	5
Dones	18	0	3	21
Total	22	0	4	26

Sexe	Nombre de persones treballadores per lloc de treball			Total
	Òrgans de direcció	Comandaments intermedis	Resta de la plantilla	
Homes	0	2	3	5
Dones	1	7	13	21
Total	1	9	16	26

1.9. Codi dels convenis d'aplicació en l'empresa.

X Conveni Col·lectiu Laboral per al sector privat de Residències per a la Tercera Edat, Serveis d'Atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal en la Comunitat Valenciana. [2023/239]

2. Dades del Pla d'Igualtat

2.1. El pla d'igualtat es: Voluntari

2.2. El pla s'ha pactat amb la representació de les persones treballadores?: No, el pla no ha sigut pactat, ja que es manca de representant legal de les persones treballadores.

2.3. És el primer pla d'igualtat?: No, es va tindre vigència del I PIO.

2.4. Vigència del pla d'igualtat: Des de 2018 / Fins a 2022

2.5. S'ha pactat el procediment de revisió del pla?

3. Dades de la Comissió Negociadora.

3.1. Data de constitució: 18/05/2023

3.2. Data de signatura del pla. 13/06/2023

3.3. En representació de les persones treballadores ha negociat:

3.3.1. Composició de la representació de les persones treballadores.

No hi ha representant legal de les persones treballadores, per tant aquest apartat no aplica.

3.3.2. Composició de la representació empresarial.

Càrrec en l'empresa	Nº total de persones representants	Nº de dones	Nº de homes
Presidenta	1	1	0
Secretària	1	1	0
Tresorer	1	0	1
Vocal	1	1	0

3.4. Han subscrit el pla totes les persones participants en la negociació? Sí, han subscrit.

3.5. Tenen formació i/o experiència en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral les persones que integren la comissió negociadora?

El 37,5% de les persones de la comissió negociadora han rebut formació en igualtat, a través del curs de Sensibilització en Igualtat d'Oportunitats (EVI de l'Institut de les Dones, del Ministeri d'Igualtat).

3.6. Les persones integrants han rebut formació en matèria d'igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral, per part de l'empresa, amb caràcter previ a la realització del diagnòstic i a la negociació del pla?

El 37,5% de les persones de la comissió negociadora han rebut formació abans de elaborar el diagnòstic i negociació del pla.

3.7. La comissió negociadora, ha comptat amb el suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral? No

3.8. Durant el procés de negociació del pla, s'ha acudit a la comissió paritària del conveni o a òrgans de solució autònoma de conflictes laborals per a resoldre discrepàncies existents? No

4. Dades relatives al diagnòstic de situació

4.1. S'han incorporat en el diagnòstic matèries addicionals a les recollides en l'article 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes? Sí

- Llenguatge i comunicació no sexista.
- Violència de gènere.

4.2. Per a realitzar el diagnòstic en matèria salarial, la comissió negociadora ha comptat amb:

- L'auditoria salarial de l'empresa: Sí
- El registre salarial: Sí

4.3. Es va aconseguir consens entre les parts en el diagnòstic de la situació? Sí

4.4. Indique a continuació quines de les següents matèries han sigut objecte de negociació referent al resultat del diagnòstic realitzat, i per a quines d'elles s'han adoptat mesures en el pla:

MATÈRIES	NEGOCIADA	ADOPCIÓ DE MESURES
Procés de selecció i contractació	SÍ	1.1. Formació en igualtat d'oportunitats per a departaments de recursos humans.
Classificació professional	SÍ	1.1. Formació en igualtat d'oportunitats per a departaments de recursos humans.
Formació.	SÍ	1.1. Formació en igualtat d'oportunitats per a departaments de recursos humans. 3.1. realitzar la plantilla sencera formació en igualtat. 3.3. Incorporar a dones en formació per a promocionar. 5.1. Formació de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
Promoció professional	SÍ	3.2. Facilitar promoció professional.
Temps de treball / mesures de conciliació	SÍ	2.1. Facilitar flexibilitat horària.

Exercici corresponsable de drets de conciliació de vida personal, familiar i laboral	SÍ	2.1. Facilitar flexibilitat horària.
Infrarepresentació femenina	NO	
Retribucions	NO	
Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe	SÍ	3.3. 5.4. Previndre i eliminar qualsevol tipus d'assetjament sexual i per raó de sexe i moral.
Salut laboral des d'una perspectiva de gènere	SÍ	5.4. Previndre i eliminar qualsevol tipus d'assetjament sexual i per raó de sexe i moral.
Violència de gènere	SÍ	5.2. Previndre i eliminar qualsevol tipus d'assetjament sexual i per raó de sexe i moral. 5.3. Previndre i eliminar qualsevol tipus d'assetjament sexual i per raó de sexe i moral.
Llenguatge no sexista i inclusiu	SÍ	6.1. Eliminació del llenguatge sexista de les comunicacions i documentació interna de l'empresa.

4.5. L'informe de diagnòstic que incorpora el pla es: COMPLET.

5. Contingut del pla d'igualtat:

5.1. Mesures de selecció i contractació.

5.1.1. S'inclou la implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació?

SÍ. La directora es formarà en selecció de personal amb perspectiva de gènere.

5.1.2. S'estableix la participació de la representació de les persones treballadores en al selecció de personal? NO HI HA.

5.1.3. En els processos de selecció de nou personal, està previst que en idèntiques condicions d'idoneïtat es tinga en compte a les persones del sexe infrarepresentat en el grup professional o lloc que vaja a cobrir-se?

NO en aquest pla. Ha sigut tema de debat en la comissió negociadora, però s'ha arribat a la conclusió que els llocs feminitzats es troben relacionats amb llocs de poder normalment representats per homes, o llocs on la dona ha estat infravalorada, com és el lloc de personal de neteja. Referent al lloc de feina de personal auxiliar d'infermeria, es faran entrevistes a persones d'ambdós sexes i, en igualtat de condicions, se seleccionerà a la persona que més s'adeqüe als requisits per a treballar en l'associació.

5.1.4. S'incorpora alguna mesura d'acció positiva que, en idèntiques condicions d'idoneïtat, tinguen preferència persones del sexe infrarepresentat per a l'accés a la jornada a temps complet o a la contractació indefinida? NO

5.2. Classificació professional:

5.2.1. S'estableix com a objectiu del pla d'igualtat la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'empresa?

NO. S'especifica el motiu al llarg del punt del diagnòstic.

5.2.2. El pla incorpora mesures front a la segregació laboral entre dones i homes?
NO

5.2.3. S'incorporen mesures correctives en la valoració de llocs de feina per a garantir un sistema de classificació professional neutre, lliure de biaixos de gènere? NO

5.2.4. Es pacta la implantació de sistemes objectius de valoració del lloc que permeten l'avaluació periòdica de l'enquadrament professional? NO.

5.3. Formació:

5.3.1. El pla contempla una formació específica per al personal directiu i de comandaments intermedis en matèria d'igualtat?

SÍ. D'una banda, la mesura 1.1. està dedicada a la formació de la directora en recursos humans i perspectiva de gènere. D'altra banda, la mesura 3.3. va dirigida a realitzar formació per part de la directora i la treballadora social en prevenció de l'assetjament laboral.

5.3.2. Es planifica la formació en l'empresa des de la perspectiva de gènere? SÍ.

5.3.3. S'inclouen en les accions formatives mòduls específics d'igualtat de gènere?

SÍ. En el pla de formació s'inclou l'apartat de formació en igualtat de gènere, on es busca formació relacionada en aquest àmbit.

5.3.4. S'estableix l'accés prioritari de les treballadores en accions formatives que fomenten la seua inserció en àrees de treball masculinitzades?

NO. Aquest apartat no es té en compte en el nostre II PIO.

5.3.5. S'estableix que la formació serà impartida dins de la jornada laboral?

SÍ. Es redacta en la mesura 3.1.

5.3.6. Es preveu en el pla l'adaptació horària de les accions formatives per a garantir l'assistència de persones treballadores amb reducció de jornada?

SÍ, es redacta en la mesura 3.1.

5.4. Promoció professional:

5.4.1. S'inclouen en el pla la implantació de sistemes objectius de promoció professional?

SÍ. La mesura 3.2. està dedicada a elaborar un registre de seguiment de la promoció professional dins de l'associació d'AFAB.

5.4.2. En processos de promoció professional, està previst que en idèntiques condicions d'idoneïtat tinguin preferència les treballadores per a cobrir àrees o grups masculinitzats?

SÍ. AFAB és una associació menuda on la majoria de llocs de feina, exceptuant els referits a personal auxiliar d'infermeria, compten amb la participació d'una persona professional, el que complica la possibilitat de definir la masculinització o feminització dels llocs de feina.

5.4.3. Es proposen mesures en el pla per a promoure que hi haja candidatures femenines en els processos de promoció professional, per a fomentar la representació equilibrada de dones i homes en l'empresa?

NO. AFAB és una empresa on hi ha 14 persones professionals que són dones, i 4 són homes, el que fa que els llocs de feina estiguen ocupats, en gran majoria per dones, inclòs el lloc de personal de direcció.

5.4.4. S'estableixen mesures específiques per a promocionar a dones en llocs de:

- Comandaments intermedis: NO
- Direcció: NO.

5.5. Exercici responsable de drets de la vida personal, familiar i laboral:

5.5.1. Es preveu en el pla la implantació de llocs de feina que es desenvolupen a distància o existeix ja en l'empresa aquesta modalitat? NO.

En cas afirmatiu, s'ha previst alguna mesura que tinga per objecte, en relació al treball a distància, evitar la perpetuació de rols o fomentar la corresponsabilitat entre dones i homes?

5.5.2. S'han previst en el pla mesures per a garantir el dret a la desconnexió digital? NO

5.5.3. Contempla mesures de flexibilitat horària entre l'entrada, eixida o durant el temps de les menjades, que faciliten la conciliació?

Les mesures de flexibilitat horària són les que es contemplen en la normativa vigent, X Conveni col·lectiu per al sector privat de residències per a la tercera edat, servicis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia de la persona a la comunitat valenciana.

5.5.4. S'estableix una bossa horària o dies personals de lliure disposició?

SÍ. Les persones professionals del centre disposen de sis dies de lliure disposició a l'any, els quals han de ser consumits tres des de gener fins al 30 de juny, i tres des de l'1 de juliol fins al 15 de gener del 2024.

5.5.5. Es millora la regulació de permisos retribuïts respecte a la normativa vigent per a facilitar la conciliació? NO.

5.5.6. S'incorporen mesures que fomenten la corresponsabilitat dels homes treballadors?

NO. Els treballadors de l'empresa no tenen responsabilitats de persones infants ni majors que necessiten cures i atencions.

5.6. Retribucions:

No s'aplica cap mesura referent a aquest apartat. Les persones treballadores tenen retribucions salarials d'acord amb la categoria laboral que fixa el X Conveni col·lectiu per al sector privat de residències per a la tercera edat, servicis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia de la persona a la comunitat valenciana.

5.6.1. Es preveu revisar els complements salarials, extrasalarials, incentius, beneficis socials, etc. perquè responguen a criteris objectius i neutres i es garantisca el principi d'igualtat retributiva?

5.6.2. S'incorporen mesures d'acció positiva per a reduir o eliminar la bretxa salarial de gènere?

5.7. Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe:

5.7.1. El pla inclou un protocol d'actuació en matèria d'assetjament en el treball?

No s'elabora per a aquest pla, degut a que va ser elaborat per al I PIO. L'associació ja compta amb una pla de prevenció de l'assetjament sexual en la feina, el qual s'adjunta en els annexes.

5.8. Drets laborals de les víctimes de violència de gènere:

5.8.1. S'estableixen mesures de sensibilització sobre violència de gènere?

Sí, la mesura 5.2., referent a elaboració del protocol de violència de gènere, propi de l'associació.

5.8.2. Existeix una formació específica para el personal de recursos humans sobre els drets de les víctimes de violència de gènere?

Hi ha una professional, la treballadora social, que està formada com a tècnica de violència de gènere.

5.8.3. S'estableixen els termes per a l'exercici dels drets de reducció de jornada, reordenació del temps de treball, aplicació d'horari flexible o altres formes d'ordenació del temps de treball, reconeguts legalment, a les víctimes de violència de gènere?

Quan s'elabore el protocol de detecció i intervenció davant de situacions de violència, s'afegiran aquests àmbits a tenir en compte per a facilitar la vida diària de les dones afectades.

5.8.4. Es preveu assessorament o suport professional, psicològic i/o mèdic a les víctimes de violència de gènere?

En l'elaboració del protocol, s'afegirà la manera d'intervenir en cas d'existir una situació de violència de gènere, on es protocol·litzarà la manera d'atendre a la dona afectada.

5.8.5. S'amplien els drets laborals legalment establerts per a les víctimes de violència de gènere?

De moment la mesura és elaborar el protocol, pel que es manca d'informació d'aquest tipus.

5.8.6. S'incorporen altres mesures, addicionals a les que contempla la normativa vigent?

De moment la mesura és elaborar el protocol, pel que es manca d'informació d'aquest tipus.

5.9. Comunicació, informació y sensibilització:

5.9.1. S'estableixen mesures específiques de comunicació no sexista i inclusiva?

Sí. La mesura 6.1. està dedicada a modificar tota la documentació d'AFAB per a que estiga en llenguatge no sexista.

5.9.2. S'han definit mesures de difusió i informació a la plantilla sobre el pla? NO.

5.9.3. S'han definit accions de sensibilització a la plantilla en matèria d'igualtat entre homes i dones?

Sí, la mesura 3.1., referent a fomentar la formació en sensibilització en igualtat d'oportunitats per a tota la plantilla d'AFAB; així com la mesura 5.4., on s'afegirà un espai en el Manual d'Acollida, sobre la prevenció d'assetjament sexual segons el protocol de prevenció de l'associació.

6. Seguiment y avaluació del Pla:

6.1. Es fixa un calendari a seguir per a la implantació de cada mesura del pla?

Sí en el punt 10 del present pla, anomenat, "calendarització i implantació".

6.2. Es fixen objectius concrets a aconseguir amb les mesures del pla?

Sí, en cada acció es determina l'objectiu a seguir.

6.3. S'incorpora un sistema d'indicadors per a realitzar el seguiment?

Sí, en cada fitxa d'acció. Aquests són **QUANTITATIUS**.

6.4. S'estableixen específicament les persones/llocs/nivells jeràrquics responsables de la implantació i seguiment del pla?

Sí, en cada fitxa d'acció.

6.5. Es preveuen la composició i atribucions de l'òrgan paritari de vigilància i seguiment del pla? NO.

6.6. Es preveu el recurs als corresponents sistemes de solució de conflictes laborals en cas de discrepància sobre el compliment o, en cas d'incompliment, de les mesures contemplades en el pla? NO.

6.7. Es contempla un procediment específic per a la revisió de mesures, en funció dels resultats de les avaluacions, per a facilitar el compliment dels objectius? NO.

6.8. Es preveu la realització d'informes de seguiment? Sí.