

PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO
2021-2024

PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN AFAEMO

2021-2024



SUBVENCIONA 0,7% IRPF:



**Comunidad
de Madrid**

luz
casanova

CIF: G-82710559

Inscrita en el Registro de Asociaciones de la Comunidad de Madrid con el nº 21770

Inscrita en el Registro de Entidades de Acción Social de la Comunidad de Madrid con el nº E-2035.4

Declarada de Utilidad Pública Municipal por Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de fecha 31 de mayo de 2005

Declarada de Utilidad Pública por la Comunidad de Madrid a fecha 17 de julio de 2017

PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO 2021-2024

1. Determinación de las partes que los conciertan.

La Fundación Luz Casanova durante los años 2020 y 2021 ha puesto en marcha el programa IGUÁLATE, centrado en el diseño y desarrollo de Planes de igualdad en pequeñas empresas. Este proyecto responde al Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y está pensado especialmente para aquellas entidades que sin estar obligadas quieran anticiparse a la ley y destacarse por su compromiso en igualdad.

El equipo de consultoría facilita el diseño y la elaboración de planes de igualdad, conciliación y corresponsabilidad tanto en empresas o entidades como en administraciones públicas, para poder analizar e incorporar la perspectiva de género y los principios de igualdad en las estructuras organizativas, las estrategias empresariales, los servicios, las intervenciones y las dinámicas de trabajo.

En el marco del proyecto IGUÁLATE, se suma la Asociación de Familiares y Amigos de personas con Enfermedad Mental de Moratalaz, que es un recurso destinado a la rehabilitación psicosocial de personas afectadas por algún trastorno mental. Esta entidad tiene como principal objetivo la recuperación del máximo grado de autonomía personal y social, promoviendo así su integración en la comunidad y consiguiendo una mejora en el bienestar subjetivo y una mayor calidad de vida. También se trabaja con las personas que de forma indirecta se ven afectadas por estas patologías dando apoyo y asesoramiento a las familias o personas allegadas.

PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO 2021-2024

Esto se consigue a través de actividades terapéuticas, con las cuales buscamos cumplir una doble función: servir de enlace con la comunidad como medida de concienciación y normalización de la salud mental y, proporcionar herramientas a familiares y usuarias/os que les ayuden en su proceso de rehabilitación psicosocial. Todo ello, como apoyo y acompañamiento, potenciando el papel activo de cada persona en su propio proceso de recuperación.

AFAEMO es una asociación sin ánimo de lucro, que contribuye a la rehabilitación psicosocial de personas con problemáticas en salud mental, mediante la realización de programas individualizados y actividades grupales. Se constituye en mayo del 2000 por un grupo de familiares con necesidades comunes en torno a la Salud Mental.

Nuestro objetivo general, es el rápido restablecimiento de la persona afectada de sufrimiento psíquico, fomentando su autonomía en la búsqueda de satisfacer las necesidades fundamentales, manteniendo y trabajando los vínculos familiares y sociales, y buscando una buena integración comunitaria.

En cuanto a los objetivos específicos:

- Dotar de cobertura psicológica individual y grupal
- Apoyar y asesorar a la unidad familiar proporcionando los conocimientos y habilidades necesarias para atender las problemáticas de Salud Mental
- Desarrollar Actividades Grupales para la rehabilitación Psicosocial, potenciando la participación activa.
- Dotar a las personas de un mayor respiro familiar.
- Fomentar el acceso y la participación en espacios comunitarios.

PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO 2021-2024

Desde los comienzos estamos inscritos en el Registro de Asociaciones de la Comunidad de Madrid, estando autorizados por la Consejería de Familia y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid. También estamos autorizados por la Concejalía de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid y la Junta Municipal de Moratalaz, que nos cedió el espacio para poder realizar las actividades desde el comienzo de las mismas en el año 2000 y hasta la fecha, con ánimo de continuidad. Añadir que en 2017 la asociación fue declarada de Utilidad Pública por el Ministerio de Interior.

Actualmente contamos con una organización interna estructurada de forma horizontal, que nos permite avanzar día a día hacia el objetivo que nos proponemos, tener un espacio donde el trabajo en comunidad con las personas afectadas de sufrimiento psíquico sea posible. Nuestra estructura se organiza de la siguiente manera:

- Junta Directiva: Compuesta por familiares y personas afectadas en primera persona. Supone el eje central de trabajo y distribución de funciones.
- Personas asociadas: Familias, amistades, personas afectadas en primera persona y otras sensibilizadas con el colectivo.
- Equipo Profesional: Compuesto por 3 profesionales de Psicología, quienes realizan todas las atenciones individuales y grupales, y se encargan de la coordinación general de los servicios que AFAEMO ofrece, para la buena marcha de los mismos.
- Voluntari@s: Apoyo y puesta en práctica de los talleres y actividades semanales.
- Alumn@s en prácticas formativas: A través de diferentes convenios con varias universidades, contamos anualmente con la participación de

PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO 2021-2024

estudiantes en prácticas participando en la puesta en práctica de muchas de las actividades que la entidad ofrece. Por ejemplo, con la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid o la Universidad Europea.

2. Ámbito personal, territorial y temporal.

El presente Plan de Igualdad pretende aplicarse de forma integral, tanto en toda la estructura orgánica como en la dinámica cotidiana de trabajo de AFAEMO. Será un documento marco que consolide el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan de Igualdad será un documento accesible y se difundirá a todas las personas que forman parte de AFAEMO: equipo profesional, personas asociadas, Junta Directiva, alumnos/as en prácticas formativas, voluntarios/as y usuarios/as que formen parte de nuestro equipo. Este Plan de Igualdad será suscrito tanto por la organización en su totalidad como, especialmente por las personas trabajadoras y por la Junta Directiva.

En la actualidad, AFAEMO no cuenta con una Unidad de Género pero sí por un equipo de personas que velarán y dinamizarán el proceso de elaboración e implementación del Plan como de la consecución de los objetivos y acciones planteadas.

Este plan tendrá una vigencia de 4 años, 2021-2025, siendo revisado anualmente para incorporar elementos que se consideren necesarios.

PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO 2021-2024

3. Informe del diagnóstico de situación de la empresa

La plantilla de AFAEMO está formada por cuatro personas: 3 mujeres y un hombre. La Junta Directiva, que no forma parte de la plantilla está formada por 9 personas, 3 hombres y 6 mujeres. La composición de la Junta Directiva representa la identidad y la diversidad de AFAEMO, ya que forman parte de la misma principalmente familiares, pero también personas allegadas y/o afectadas en primera persona. Fueron familiares de personas afectadas por problemas de salud mental los/as socios/as fundadores/as de la entidad, quienes ante las necesidades de un lugar donde poder reunirse para abordar todo lo relacionado ante estas problemáticas vieron la necesidad en el año 2000 de fundar la asociación.

En enero 2021, el número de socios/as es 95. Sin embargo, el número de personas beneficiarias de forma continuada a través del servicio de convivencia familiar y social cuantificadas al final del 2020 han sido 170 personas. Con que un miembro de la unidad familiar se dé de alta como persona socia, el resto de personas de la familia y/o allegadas pueden acceder a los servicios y atenciones que ofrece AFAEMO.

A lo largo del 2020 han pasado un total de 22 personas voluntarias, de las cuales actualmente contamos con 18 personas voluntarias dadas de alta. Anualmente, la Asociación contará con un registro de entrada y salida de personas voluntarias.

La edad media de las mujeres es de 39 años, si bien hay mucha diferencia de edad (dos mujeres de entre 26 y 29 años, una de 63). La edad media de los hombres es de 50 años.

PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO 2021-2024

DIAGNÓSTICO

1. *Proceso de selección y contratación.*

AFAEMO no cuenta con un protocolo específico en materia de selección y contratación, si bien podemos identificar los siguientes elementos:

- La entidad no prevé incorporar personal a corto, medio y largo plazo, ya que no se encuentra en un momento de crecimiento o de planificación de aumento del equipo profesional.
- En relación a la selección de personal se valora que sean personas que hayan participado previamente en la entidad y que hayan formado parte del equipo de personas voluntarias. Además de esto, se valora que las personas cuenten con la titulación adecuada al puesto y tengan experiencia de trabajo en salud mental.
- Las entrevistas de selección del personal no se llevan a cabo desde una perspectiva de género ya que no existe un protocolo ni una formación específica sobre esto, pero sí se trata de utilizar lenguaje inclusivo tanto en las convocatorias de ofertas de empleo como en las propias entrevistas.
- La selección de personal se realiza a partir del criterio de búsqueda de adecuación al puesto en materia de competencias, formación y experiencia, independientemente del sexo.

2. *Clasificación profesional.*

- De las cuatro personas trabajadoras, tres de ellas tienen estudios superiores y sólo una de ellas (mujer) tiene educación básica.

PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO 2021-2024

- El nivel de estudios y la categoría profesional van acorde al convenio. A cada profesional se le reconoce su puesto según su formación, siguiendo el convenio establecido.
- No se observa concentración de personal en determinados niveles jerárquicos debido a:
 - El equipo profesional es pequeño, sólo cuatro personas.
 - No existen rangos directivos en la asociación en el personal contratado.

3. Formación.

AFAEMO no cuenta con un programa de formación interno continuado y ofertado a los profesionales, aunque sí hay espacios formativos puntuales.

- Los criterios utilizados para decidir la participación del personal en actividades formativas favorecen que participen las dos mujeres psicólogas ya que van dirigidas a su sector profesional y su ámbito de intervención. Son ellas las que reciben la oferta de entidades externas e informan de tales cursos a la Junta Directiva por si ésta considera adecuada la participación, porque se puedan beneficiar la asociación y las trabajadoras.
- De forma general en estas propuestas no se incluye al psicólogo. Él no tiene acceso al email de la asociación y en sus horas no está contemplada la participación en formaciones debido a que tiene pocas horas de contrato y van dirigidas exclusivamente a la atención psicoeducativa en personas usuarias y familiares. Normalmente es un servicio muy demandado, por lo que el trabajador tiene el tiempo

PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO 2021-2024

bastante limitado y centrado en estas atenciones para poder llegar a cumplir los objetivos marcados.

4. *Promoción profesional.*

En AFAEMO no existe apenas promoción interna ya que no hay puestos de mayor o menor rango. Por lo tanto, no hay una planificación en este ámbito que pueda contemplar las desigualdades que se pudieran producir entre hombres y mujeres.

En los casos que ha habido un proceso de selección abierto se ha primado la selección de voluntariado sin observar diferencias en la selección entre hombres y mujeres.

Como no existen cargos directivos entre las personas trabajadoras, no se puede valorar el acceso diferenciado entre hombres y mujeres a este tipo de espacios jerarquizados.

5. *Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

En AFAEMO, a cada profesional se le reconoce su puesto según su formación, siguiendo el convenio establecido.

El salario medio bruto de las mujeres que trabajan en la Asociación es el siguiente:

**PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO
2021-2024**

Plantilla	Horas contrato/semana	Salario bruto
TRABAJADORA 1	38,5h	2.262,95
TRABAJADORA 2	20h	1.020,84
TRABAJADORA 3	4,5h	309,38
TRABAJADOR (Se rige por el convenio + un complemento absorbible que iguala la cantidad que venía cobrando cuando estaba contratado en prestación de servicios a decisión de la junta directiva)	10h	1363,49

*Mujer 1, mujer 3 y hombre 1 en misma categoría profesional según convenio.

De las cuatro personas que forman parte de la plantilla, la distribución salarial y profesional es la siguiente:

- Los trabajos de limpieza los realiza una mujer cobrando sueldo base según convenio.
- Los dos puestos de psicólogas y un puesto de psicólogo (misma categoría de titulación superior según convenio: hombre licenciatura, mujeres grado superior y posgrados) partiendo en los 3 casos del salario base según el “Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad”. (grupo II, nivel 3, las 3 personas trabajadoras), con la particularidad, tras el cambio de contrato del psicólogo hombre (de un contrato como autónomo en prestación de servicios a un contrato por cuenta ajena con la entidad), de un complemento absorbible mensual en cada nómina que amplía su salario.

PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO 2021-2024

En relación a aumentos salariales e incentivos, debido a que la financiación de la Asociación es a través de subvenciones, el criterio establecido para aumentos de salarios es según lo aprobado en Convenio. No existen incentivos, excepto un complemento absorbible por cambio de contrato.

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

En AFAEMO actualmente disponemos de un plan de conciliación con diferentes medidas acorde a las necesidades y funciones de cada trabajador/a. Los ámbitos que se abordan en este plan son los siguientes:

- En relación a la flexibilidad horaria:
 - Bolsa de horas.
 - Horario flexible en las entradas y salidas.
 - Jornada intensiva anual.
 - Reducción de Jornada
 - Salida viernes a mediodía.
 - Política de luces apagadas.
 - Trabajo compartido.
 - Salidas por emergencias

1.- Bolsa de horas: Se valora la idoneidad de crear una bolsa de horas, flexibilizando el horario de trabajo y permitiendo a las personas trabajadoras la compensación de días y horas. La contabilización de las horas se realizará a través del registro de jornada y se aplicaría a la totalidad de la plantilla.

2.- Jornada intensiva durante todo el año: Para la parte de la plantilla con jornada completa, se garantiza la jornada intensiva durante todo el año

PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO 2021-2024

realizando dicha jornada laboral de forma continua, sin pausas prolongadas durante el tiempo de trabajo. - 38'5 horas/semana. L-J de 8:00 a 16:00h y V de 8:00 a 14:30h (sujeto a posibles cambios por flexibilidad horaria)

3.- Flexibilidad de horario fijo/variable: Partiendo de un horario laboral fijo, se ofrece la posibilidad al empleado/a de modificar su hora de entrada y de salida en función de las necesidades que puedan surgir. De aplicación para toda la plantilla.

4.- Fin de la jornada laboral los viernes al mediodía: Para la parte de la plantilla con jornada completa (38,5 horas semanales), la jornada laboral el viernes finalizará al mediodía.

5.- Teletrabajo: Se valora la idoneidad de la implementación del teletrabajo, posibilitando la realización de jornadas laborales completas o para la realización de actividades concretas fuera de la oficina. Se plantea la necesidad de adquirir equipo informático y equipamiento que garantice la posibilidad de comunicación. El alcance de beneficio y aplicación de esta medida sería para la totalidad del personal técnico (personal titulado).

- En relación al teletrabajo

En función de las necesidades que puedan surgir a las personas trabajadoras, se facilita la opción de teletrabajar siempre y cuando se respeten y logren las funciones establecidas y los objetivos de trabajo de la asociación.

Además, existen acuerdos de conciliación individuales firmados por la persona trabajadora y los representantes legales de la entidad, adaptados a la situación de cada trabajador/a.

**PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO
2021-2024**

7. Infrarrepresentación femenina.

Tanto en la plantilla y en el equipo profesional como en la Junta Directiva existe un mayor número de mujeres que de hombres.

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

AFAEMO no cuenta actualmente con un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de género.

4. Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

	GRUPO DE COTIZACIÓN	SALARIO BRUTO	COSTE SEG. SOCIAL	COSTE TOTAL EMPRESA
TRABAJADORA 1 (4,5h)	Grupo cotización 10	309,38€	103,64€	413,02€
TRABAJADORA 2 (20h)	GRUPO II / PERSONAL TITULADO NIVEL 3	1.020,84€	322,09€	1.342,93€
TRABAJADOR 1 (10h)	GRUPO II / PERSONAL TITULADO NIVEL 3	1.363,49€	430,19€	1.793,68€
TRABAJADORA 3 (38,5h)	GRUPO II / PERSONAL TITULADO NIVEL 3	2.262,94€	713,96€	2.976,90€

PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO 2021-2024

5. Definición de objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad.

Los objetivos generales del Plan de Igualdad para AFAEMO son:

- Integrar la igualdad entre hombres y mujeres de forma integral y transversal en AFAEMO.
- Consolidar el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres a través de protocolos internos y documentos técnicos y oficiales.

Los objetivos específicos del Plan de Igualdad para AFAEMO son:

- Fortalecer el compromiso con la entidad por parte del equipo personal, las personas asociadas y las personas voluntarias debido a la facilitación de la conciliación de la vida personal y laboral.
- Aumentar el valor añadido para acceder a subvenciones públicos y líneas de financiación que tengan la igualdad entre hombres y mujeres como eje estratégico.
- Identificar elementos de mejora que aumenten el conocimiento y de mejora en la práctica laboral.
- Sistematizar y operativizar el conocimiento y la práctica existente en materia de igualdad.

**PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO
2021-2024**

6. Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

Área de actuación: Procesos de selección y contratación

MEDIDA 1. Criterios de igualdad en los procesos de selección y contratación	
Descripción de la medida	Los criterios de preferencia que forman parte de los procesos de selección están relacionados con: • Compromiso previo con la asociación y con las personas usuarias a través del voluntariado en la Asociación AFAEMO. • Formación adecuada al puesto de trabajo.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación en la entidad.
Personas destinatarias	Personas voluntarias y/o candidatas en los procesos de selección y contratación.
Responsable	Equipo encargado de la selección y contratación de personal.
Recursos asociados	Horas de trabajo de la Comisión de Igualdad y de la Junta Directiva. Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicadores de seguimiento	• Número total de procesos de selección realizados.

**PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO
2021-2024**

	- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.
MEDIDA 2. Equidad en el equipo de personas responsables de los procesos de selección y contratación.	
Descripción de la medida	El equipo de selección y contratación siempre se ha procurado que sea mixto pero no cuenta con formación específica en género.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación en la entidad.
Personas destinatarias	Personas voluntarias y/o candidatas en los procesos de selección y contratación.
Responsable	Junta Directiva y equipo encargado de la selección y contratación de personal
Recursos asociados	Horas de trabajo de la Comisión de Igualdad y de la Junta Directiva. Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que forman parte del equipo de selección y contratación de personal.

**PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO
2021-2024**

MEDIDA 3. Herramientas para la selección y contratación de personal (convocatoria de las ofertas, formularios, entrevistas, etc.) diseñadas con perspectiva de género.	
Descripción de la medida	A través de esta medida, se pretende formalizar el compromiso con la igualdad de género en los procesos de selección y contratación a partir de la revisión de los mecanismos existentes y la elaboración de documentos y protocolos.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación en la entidad.
Personas destinatarias	Junta Directiva, Comisión de Igualdad y equipo encargado de la selección y contratación de personal
Responsable	Junta Directiva, unidad de género y equipo encargado de la selección y contratación de personal
Recursos asociados	Horas de trabajo de la Comisión de Igualdad y de la Junta Directiva. Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicadores de seguimiento	• Se revisan los procesos de selección y contratación desde una perspectiva de género. • Se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata • Elaboración de un protocolo con perspectiva de género para el desarrollo de las entrevistas de selección y contratación.

**PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO
2021-2024**

MEDIDA 4. Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.	
Descripción de la medida	Esta medida aborda la revisión del contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción desde un lenguaje inclusivo.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación en la entidad.
Personas destinatarias	Junta Directiva, y equipo encargado de la selección y contratación de personal
Responsable	Junta Directiva, Comisión de Igualdad y equipo encargado de la selección y contratación de personal
Recursos asociados	Horas de trabajo de la Comisión de Igualdad y de la Junta Directiva. Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicadores de seguimiento	- Las ofertas de empleo se redactan con lenguaje inclusivo. - Las ofertas de empleo se publican en canales de comunicación que permiten una igual difusión a hombres y mujeres.

**PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO
2021-2024**

Área de actuación: formación

MEDIDA 1. Itinerario de formación práctica que se desarrolle en horario laboral.	
Descripción de la medida	Diseño de un itinerario formativo en materia de igualdad: • Formación específica orientada a la intervención y diseño de acciones en materia de igualdad/con perspectiva de género. • Formación específica orientada al trabajo con hombres: “nuevas masculinidades”. • Formación específica orientada al trabajo con Administración Pública. • Formación en género interna/Junta Directiva
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso igualitario a programas formativos por parte de la plantilla de la Asociación.
Personas destinatarias	Junta Directiva, personas trabajadoras y voluntarias.
Responsable	Junta Directiva, Comisión de Igualdad y equipo encargado de la selección y contratación de personal
Recursos asociados	Horas de trabajo de la Comisión de Igualdad y de la Junta Directiva. Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicadores de seguimiento	• Número de formaciones desarrolladas, especificando las que contienen contenidos

PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO 2021-2024

	vinculados con igualdad de género. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han participado en las formaciones. • Las acciones formativas se realizan en horario laboral o se utilizan sistemas de compensación horaria. • Los contenidos formativos y los objetivos que persigue dicha formación no varían cuando asisten más mujeres o más hombres.
--	--

Área de actuación: Conciliación y corresponsabilidad

MEDIDA 1. Acuerdo de medidas de conciliación adjunto a cada contrato.	
Descripción de la medida	La Asociación cuenta con un documento sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad para las personas trabajadoras. Con esta medida, se procederá a la revisión del documento y a su incorporación en la firma de los contratos de las personas que se incorporen así como a la difusión del mismo a toda la plantilla.
Objetivos que persigue	Ofrecer las medidas de conciliación y corresponsabilidad a toda la plantilla y voluntariado de la Asociación AFAEMO. Fomentar que todas las personas se puedan acoger en igualdad a las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la Asociación AFAEMO.
Personas	Junta Directiva, personas trabajadoras y voluntarias.

**PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO
2021-2024**

destinatarias	
Responsable	Junta Directiva y Comisión de Igualdad.
Recursos asociados	Horas de trabajo de la Comisión de Igualdad y de la Junta Directiva. Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicadores de seguimiento	• Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos. • Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación. • Criterios y canales de información y comunicación formales utilizados para informar a toda la plantilla y voluntariado sobre los derechos de conciliación. • El documento de conciliación y corresponsabilidad se adjunta a los contratos y se difunde a todas las personas que se considere oportuno.

**PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO
2021-2024**

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDA 1. Elaboración de documento marco de protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.	
Descripción de la medida	Se inicia el proceso de un primer documento marco interno para la Asociación que aborde la prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Generar un procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas las medidas aplicables asociadas.
Personas destinatarias	Junta Directiva, personas trabajadoras y voluntarias.
Responsable	Junta Directiva y Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Horas de trabajo de la Comisión de Igualdad y de la Junta Directiva. Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicadores de seguimiento	Se elabora un documento marco como protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO 2021-2024

7. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

Los recursos humanos y materiales puestos a disposición de la implantación, seguimiento y evaluación serán las horas de trabajo dedicadas por la Junta Directiva, la Comisión de Igualdad, las personas trabajadoras y voluntarias según la disponibilidad y los requerimientos del Plan de Igualdad en su desarrollo.

Igualmente, y siempre que sea posible, se acudirá a los servicios de asesoramiento, sensibilización y formación que pongan a disposición de entidades y empresas las administraciones públicas en materia de igualdad.

8. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO
2021-2024

ÁREA DE ACTUACIÓN: procesos de selección y contratación															
MEDIDA	2021			2022				2023				2024			
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
MEDIDA 1. Criterios de igualdad en los procesos de selección y contratación			X				X				X				X
MEDIDA 2. Equidad en el equipo de personas responsables de los procesos de selección y contratación.	X			X				X				X			
MEDIDA 3. Herramientas para la selección y contratación de personal (convocatoria de las ofertas, formularios, entrevistas, etc.) diseñadas con perspectiva de género.			X												
MEDIDA 4. Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.			X												

ÁREA DE ACTUACIÓN: formación															
MEDIDA	2021			2022				2023				2024			
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
MEDIDA 1. Itinerario de formación práctica que se desarrolle en horario laboral.				X											

PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO
2021-2024

ÁREA DE ACTUACIÓN: conciliación y corresponsabilidad															
MEDIDA	2021			2022				2023				2024			
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
MEDIDA 1. Acuerdo de medidas de conciliación adjunto a cada contrato.	X			X				X				X			

ÁREA DE ACTUACIÓN: Elaboración de documento marco de protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo															
MEDIDA	2021			2022				2023				2024			
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
MEDIDA 1. Elaboración de documento marco de protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.												X	X	X	X

9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

El seguimiento y la revisión periódica se llevarán a cabo por la Comisión de Igualdad y la Junta Directiva cuando sea pertinente así como la asamblea de personas socias de la Asociación.

Una vez al año, junto con el seguimiento y la evaluación de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, se analizará y evaluará el Plan de Igualdad. Esta evaluación se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y se realizará el traslado a la Junta Directiva y a la asamblea de personas socias. La asamblea anual de socios suele producirse entre los meses de mayo/junio por lo que esta revisión tendría que ser antes, finales de abril o principios de mayo aproximadamente.

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la evaluación nos permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

El procedimiento de evaluación y seguimiento se llevará a cabo a través de las siguientes áreas y en relación a los indicadores diseñados. La evaluación se llevará a cabo durante el último trimestre de vigencia del plan:

PLAN DE IGUALDAD. ASOCIACIÓN AFAEMO
2021-2024

Evaluación de resultados	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados
	Grado de consecución de los resultados esperados.
	Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.
Evaluación de proceso	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
	Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones
	Tipo de dificultades y soluciones aportadas
	Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan
	Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa
Evaluación de impacto	Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...
	Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

- Grado de conocimiento de las áreas y medidas asociadas a las mismas diseñadas en el plan. Este elemento permitirá evaluar el alcance del plan y la calidad de los protocolos de comunicación y difusión interna de la Asociación.
- Aplicación de las medidas diseñadas: evaluación del diseño vinculado a necesidades reales de la Asociación para su ajuste y modificación.
- Satisfacción de las personas trabajadoras en relación a los contenidos y medidas del Plan de Igualdad.

10. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

El órgano responsable de la evaluación del Plan de Igualdad de AFAEMO estará formado por:

- Comisión de Igualdad.
- Representantes de la Junta Directiva.

Este órgano se reunirá:

- Al menos una vez al año y siempre que se considere necesario de manera extraordinaria.

Las funciones de este órgano serán:

- Recoger sugerencias y aportaciones de las personas trabajadoras, voluntarias o socias para analizarlas y proponer soluciones.
- Identificar elementos de mejora en el desarrollo del Plan.

11. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad será la comunicación a la Comisión de Igualdad para su estudio y el consiguiente reporte a la Junta Directiva y/o la asamblea de personas socias para la resolución de las problemáticas que puedan surgir en el proceso de implementación del plan.