

PLAN DE IGUALDAD AFA MÁLAGA



M Á L A G A
A L Z H E I M E R

AFA MÁLAGA
ALZHEIMER

**ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE PERSONAS CON ALZHEIMER
Y OTRAS DEMENCIAS DE ANDALUCÍA (AFA MÁLAGA).
CIF: G29477924**



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN.....	3
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	5
4. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD EN AFA MÁLAGA.....	6
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
6. ESTRATEGIAS PARA SEGUIR EN EL PLAN.....	10
7. MEDIDAS ADOPTADAS EN EL PLAN.....	11
8. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	21
9. EVALUACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN.....	24

M Á L A G A
A L Z H E I M E R



1. PRESENTACIÓN.

AFA Málaga es una Asociación de Familiares de Personas con Alzheimer y otras Demencias de Andalucía. Fue fundada en 1990, y tiene su domicilio en Camino de los Almendrales, 35. CP: 29013. Pertenece a la Federación Provincial de AFA's desde su creación y a CEAFA (Confederación Española de Alzheimer y otras demencias) desde 1990.

Principios:

- **Divulgación:** difundir información sobre demencias.
- **Sensibilización:** sensibilizar a la población y a las instituciones para conseguir la asistencia adecuada.
- **Investigación:** promover la investigación para la cura del alzhéimer y otras demencias.
- **Formación y apoyo:** proporcionar formación y apoyo a las familias afectadas.

2. INTRODUCCIÓN.

Según determina la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres, los Planes de Igualdad constituyen *“un conjunto ordenado de medidas que se adoptan tras realizar un diagnóstico de la situación de igualdad, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”* (Artículo 46).

En este sentido, los Planes de Igualdad tienen como finalidad poner de relieve la situación de igualdad actual de la organización y, en base a ello, establecer acciones y planes con el objetivo de poder alcanzar una igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres.

Las entidades deben poner en marcha acciones para evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres.

Según la legislación, todas las empresas o entidades de más de 50 trabajadores tienen la obligación de elaborar un Plan de Igualdad, con la finalidad de alcanzar un trato igualitario y mismas oportunidades en el ámbito laboral. En nuestro caso, AFA



MÁLAGA se encuentra comprometida con la mejora de las condiciones laborales de sus trabajadores/as y la prevención de situaciones de trabajo que eviten situaciones de acoso por razón de sexo, así como establecer los procedimientos oportunos para realizar denuncias o reclamaciones.

La aplicación de esta ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de recursos humanos que se desarrollan en la entidad: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, y poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad.

En base a lo anteriormente expuesto la Junta Directiva de la Asociación ha aprobado la puesta en marcha de la elaboración de un Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la entidad y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con la entidad.

Las ventajas que supone el implantar un Plan de Igualdad en la entidad son las siguientes:

- Contribuye a crear un **entorno laboral más justo y equilibrado**, donde mujeres y hombres disfrutan de las mismas oportunidades en materia de selección, formación, promoción y condiciones de trabajo. Esto favorece un **clima laboral positivo**, reduce situaciones de discriminación y mejora la convivencia entre equipos.
- Incrementa el **compromiso y la motivación del personal**, ya que la empresa apuesta por la transparencia, la equidad y el respeto.
- Desde una perspectiva organizativa, permite revisar y optimizar procedimientos internos, estableciendo criterios claros y objetivos en la gestión de recursos humanos. También impulsa medidas de **conciliación laboral, personal y familiar**, lo que se traduce en una plantilla más satisfecha y estable.

El compromiso de la Junta Directiva con la creación del Plan de Igualdad, y la implicación de la plantilla en esta tarea, es un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con



ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Afa Málaga adopta el compromiso de:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la entidad, y particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Comunicar a la plantilla todos los aspectos anteriores, a través de e-mail y reuniones periódicas de equipo.

5

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

El presente Plan de Igualdad se aplica al conjunto de personas que componen la asociación, comprendiendo a todo el personal, tanto laboral como voluntario— que desarrolla su actividad en la entidad. El plan tendrá una vigencia de cuatro años, durante el cual se implementarán, revisarán y actualizarán las medidas previstas, garantizando un proceso continuo de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Hacemos referencia a estos tres ámbitos en el Plan de Igualdad:

Ámbito personal. El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la ASOCIACIÓN DE FAMILIARES CON ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS DE ANDALUCÍA, con independencia de su categoría profesional, tipo de contrato, jornada o puesto.

Asimismo, el plan se aplicará a aquellas personas cedidas por Empresas de Trabajo Temporal (ETT) durante los periodos en los que desarrollen su actividad en el centro, en los términos establecidos en la normativa vigente.

Ámbito territorial de la provincia de Málaga. Este Plan de Igualdad tendrá aplicación en el ámbito territorial de la ASOCIACIÓN DE FAMILIARES CON ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS DE ANDALUCÍA, con sede en Camino de los Almendrales, 35 CP:29013 Málaga, Málaga, Andalucía y sede en Plaza Doña Trinidad,5 CP:29007



Málaga, Málaga, Andalucía, siendo los únicos centros de trabajo de la entidad en el que se desarrollan las actividades y relaciones laborales.

Ámbito temporal. El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, con fecha de entrada en vigor el 05 de diciembre de 2025 y estará en vigor hasta el 05 de diciembre de 2029.

Una vez finalizada su vigencia, y en caso de que no se haya aprobado un nuevo plan en ese momento, se prorrogará automáticamente en sus términos actuales hasta la aprobación del siguiente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, sin que dicha prórroga exceda en ningún caso el periodo máximo establecido legalmente.

4. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD EN AFA MÁLAGA.

En este documento se recoge información, tanto **cuantitativa como cualitativa**, con datos obtenidos de la realización de un **Diagnóstico exhaustivo de la entidad** en cuanto a la imagen de la distribución de hombres y mujeres en la organización y las formas de organización de la misma, atendiendo a los siguientes puntos:

- A. Compromiso con la igualdad y situación actual
- B. Acceso a la organización. Reclutamiento y selección
- C. Política retributiva
- D. Salud laboral

Tras realizar un diagnóstico de la situación de la igualdad de mujeres y hombres, la entidad ha llegado a un conjunto de conclusiones con respecto a dicha situación, que inspiran objetivos y actuaciones que la organización se propone implantar o seguir desarrollando a corto y medio plazo y que constituyen, junto con la parte introductoria y descriptiva, el Primer Plan de Igualdad de la Asociación de familiares de personas con Alzheimer y otras demencias de Andalucía.



A) COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y SITUACIÓN ACTUAL.

Desde sus inicios, AFA MÁLAGA, ha estado formado mayoritariamente por mujeres familiares de personas afectadas por Alzheimer y voluntarias que se ofrecían a colaborar en las diferentes actividades, ha tenido una presencia mayoritaria de mujeres en su Junta directiva, y tanto sus trabajadoras como voluntarias se diferenciaban de forma muy notable hacia el predominio de la figura femenina.

La junta directiva está formada por un total de 11 personas, de las cuales 8 de ellas son mujeres, por lo tanto, la junta directiva de la entidad si se encuentra feminizada, ya que las mujeres representan el 72,72% de los puestos en la junta directiva.

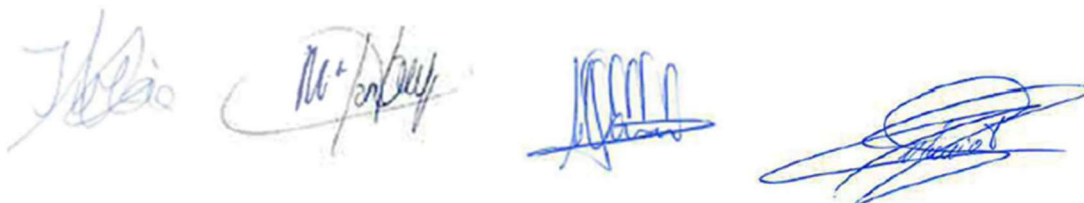
La entidad está formada por un total de 46 trabajadores/as indefinidos, las mujeres representan un 58,7% de las personas trabajadoras de la empresa, frente al 41,3% de los hombres.

Para realizar un análisis continuo del compromiso que adquiere la entidad y con el fin de ir mejorando futuros planes, se ha propuesto la creación de una comisión de igualdad, con el cometido de articular las acciones recogidas en este plan y que puedan ser recogidas de forma efectiva.

B) ACCESO A LA ORGANIZACIÓN. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.

Cuando se presenta la necesidad de una vacante en la entidad, se suele realizar una publicación de la oferta mediante anuncio en redes sociales, u otros portales de búsqueda de empleo. A través de los diferentes canales, se distribuye un perfil con la persona que cumpliría con las características del puesto ofertado, generalmente en dicho perfil no se especifica sexo de la persona candidata, pues tiene mayor valor, la experiencia y valía que pueda tener el mismo.

En las áreas de intervención directa-cuidados (auxiliares de enfermería), aun teniendo en cuenta la capacitación de los/as candidatos/as, también se detecta una discriminación positiva en cuanto a la presencia de mujeres. De todos modos, en este tipo de puestos suele existir más candidaturas de mujeres que de hombres, por lo que la muestra de



candidatas femeninas es mucho más amplia para la selección. La entidad cuenta con 15 mujeres, frente a 4 hombres contratados.

En los puestos ocupados por la dirección, el equipo multidisciplinar y puestos de gestión (psicóloga, trabajadora social, terapeuta ocupacional, fisioterapeuta, etc....) se prima la búsqueda de la experiencia y la formación específica, siendo algo irrelevante el sexo del candidato/a. Aun así, actualmente, la responsabilidad y toma de decisiones está altamente feminizada.

Por otro lado, los puestos de conductor y técnicos del área técnica están altamente masculinizados, con un total de 12 hombres, frente a 2 mujeres contratadas.

En conclusión, los puestos de dirección, puestos sanitarios y administrativos, existe una mayor presencia de la mujer que del hombre, y por lo tanto son puestos feminizados, aunque a nivel general, como hemos comentado anteriormente, no existe una feminización en la empresa.

C) POLITICA RETRIBUTIVA.

En nuestra entidad la política retributiva es igualitaria para hombres y mujeres, valorándose tan sólo la categoría profesional y las funciones a la hora de la remuneración de los/as trabajadores/as.

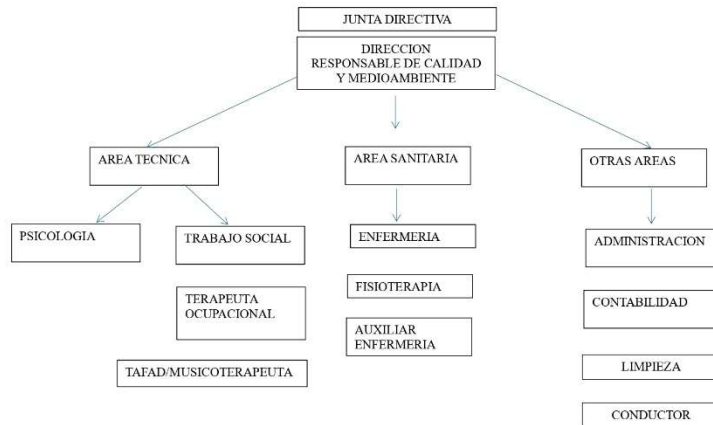
Las mujeres cuentan con una mayor retribución en general al ocupar todos los puestos de formación superior (diplomadas o licenciadas), por lo que la categoría profesional y por tanto el puesto desarrollado supone un incremento en la retribución.

D) SALUD LABORAL

Con respecto a la salud laboral, la entidad cuenta con una empresa externa contratada de Prevención de riesgos laborales, en la cual se realizan anualmente los cursos de formación y revisiones pertinentes en cuanto a salud laboral y demás medidas de protección. Mediante este servicio, también se estudian las medidas de adaptación y protección de la maternidad al puesto de trabajo, para evitar los riesgos que puedan venir asociados por el desempeño del mismo.



E) ORGANIGRAMA DE LA ENTIDAD.



Versión 2. Actualización 20/10/2025.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general que la ASOCIACIÓN DE FAMILIARES CON ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS DE ANDALUCÍA “AFA-MÁLAGA” pretende alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la entidad. Entendemos el Plan de Igualdad como el marco donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

Objetivos específicos:

- Garantizar en el ámbito laboral de vivir el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en los ámbitos del acceso al empleo,

promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación de la vida laboral y familiar y personal y demás condiciones laborales.

- Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual y adhesión o no a sindicatos.
- En igualdad de condiciones, conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la entidad, en grupos profesionales y puestos de trabajo.
 - Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
 - Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.
 - Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.
 - Difundir, concienciar y formar a los trabajadores en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

6. ESTRATEGIAS PARA SEGUIR EN EL PLAN.

La elaboración de un Plan de Igualdad implica emplear herramientas y estrategias que permitan integrar la perspectiva de género en todos los procesos de gestión de la entidad.

Para ello, resulta imprescindible aplicar, en todos los casos, las siguientes actuaciones:

- **Implantar un sistema de registro con datos desagregados por sexo**, que permita analizar si existe una distribución equilibrada. En caso de detectarse desequilibrios, será necesario identificar sus causas y los factores que los generan, con el objetivo de diseñar medidas que permitan corregirlos.



- **Desarrollar acciones de sensibilización y formación** dirigidas a todas las personas que forman parte de la entidad, de modo que adquieran las competencias necesarias para gestionar con perspectiva de género y aplicarla de forma adecuada.
- **Designar a una persona de la Junta Directiva** como responsable de liderar, impulsar y supervisar la incorporación de la perspectiva de género en la organización.
- **Llevar a cabo un seguimiento continuo y una evaluación posterior** de las acciones desarrolladas en materia de igualdad de oportunidades, incluyendo indicadores sensibles al género que permitan medir los avances de manera precisa.
- **Hacer visible el compromiso público de la entidad con la igualdad**, garantizando así la integración progresiva del enfoque de género, su sistematización y su incorporación efectiva a la gestión de la organización.

7. MEDIDAS ADOPTADAS EN EL PLAN.

Las medidas de igualdad permiten dar respuesta a las desigualdades detectadas en el diagnóstico previo, abordando aspectos como la contratación, promoción interna, formación, conciliación, brecha salarial, prevención del acoso o la infrarrepresentación de género. Estas medidas no deben quedarse en declaraciones generales, sino que deben ser claras, específicas, realistas y medibles, con responsables, plazos e indicadores de seguimiento.

Área de empleo y selección.

Objetivo. Garantizar procesos de selección igualitarios y libres de sesgos de género u otros.

Medidas. Establecer criterios objetivos y estandarizados en los procesos de selección.

Indicadores de seguimiento:

- Redactar ofertas de empleo con lenguaje inclusivo.
- Formar al personal responsable de la selección en igualdad de oportunidades.
- Promover la contratación equilibrada.



Recursos humanos.

- Comisión negociadora del Plan de Igualdad, responsable de supervisar la aplicación de la medida, realizar el seguimiento y evaluar su cumplimiento.
- Persona responsable de gestión de personal, encargada de la ejecución de los procesos de selección y contratación conforme a los criterios de igualdad establecidos.
- Representación legal de la asociación, como órgano responsable de la aprobación final de las contrataciones y del cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Personal técnico implicado en los procesos de selección.

Recursos materiales.

- Tiempo de trabajo del personal implicado en los procesos de selección y en las reuniones de la Comisión negociadora.
- Herramientas informáticas para la gestión de candidaturas (correo electrónico, bases de datos, plataformas de empleo).
- Modelos normalizados de ofertas de empleo, entrevistas y valoraciones, que permitan garantizar la objetividad y trazabilidad del proceso.
- Documentación y registros de los procesos de selección, desagregados por sexo, para facilitar el seguimiento y la evaluación de la medida.

Área de condiciones laborales y retribuciones.

Objetivo. Asegurar la igualdad en las condiciones de trabajo, incluidas las salariales.

Medida. Garantizar el acceso igualitario en cualquier puesto de trabajo.

Indicadores de seguimiento:

- Elaborar un registro salarial desglosado por sexo.
- Revisar y corregir posibles desigualdades retributivas.
- Facilitar la conciliación laboral y familiar.

Recursos humanos.

- Comisión negociadora del Plan de Igualdad, responsable de supervisar la aplicación de la medida, realizar el seguimiento y evaluar su cumplimiento.
- Persona responsable de gestión de personal, encargada de la ejecución de los procesos de

selección y contratación conforme a los criterios de igualdad establecidos.

- Representación legal de la asociación, como órgano responsable de la aprobación final de las contrataciones y del cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Personal técnico implicado en el proceso.

Recursos materiales

- Tiempo de trabajo del personal implicado en la implantación, seguimiento y evaluación de la medida, incluyendo reuniones de la Comisión de Igualdad.
- Sistema de registro y gestión de datos de personal y retribuciones, que permita el análisis de las condiciones laborales y salariales de forma objetiva y desagregada por sexo.
- Registro retributivo y, en su caso, auditoría retributiva, conforme a la normativa vigente, como herramientas fundamentales para el análisis y seguimiento de la igualdad salarial.
- Documentación interna relativa a condiciones laborales, clasificación profesional, complementos salariales y criterios de asignación de retribuciones.
- Herramientas informáticas para el tratamiento y análisis de la información retributiva y laboral.

13

Área de seguridad laboral y equipamientos.

Objetivo. Garantizar la salud laboral de hombres y mujeres.

Medida. Revisar con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Indicadores de seguimiento:

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Verificar las medidas de seguridad y equipos de protección.

Recursos humanos.

- Comisión negociadora del Plan de Igualdad, responsable de supervisar la aplicación de la medida, realizar el seguimiento y evaluar su cumplimiento.
- Persona responsable de gestión de personal, encargada de la ejecución de los procesos de selección y contratación conforme a los criterios de igualdad establecidos.



- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ajeno, responsable de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género y de la propuesta de medidas preventivas adecuadas.
- Representación legal de la asociación, como órgano responsable de la aprobación final de las contrataciones y del cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Personal técnico implicado en el proceso.

Recursos materiales

- Tiempo de trabajo del personal implicado en la implantación, seguimiento y evaluación de la medida, incluyendo reuniones de la Comisión de negociadora y actuaciones preventivas.
- Equipos de protección individual (EPIs) y equipamientos de trabajo adecuados, garantizando su disponibilidad, accesibilidad y adaptación a las características físicas de mujeres y hombres.
- Evaluaciones de riesgos laborales que incorporen la perspectiva de género y contemplen las diferentes condiciones de trabajo.
- Protocolos y procedimientos internos de seguridad y salud laboral, integrando criterios de igualdad y no discriminación.
- Materiales formativos e informativos en materia de prevención de riesgos laborales y uso adecuado de equipamientos.
- Herramientas informáticas y registros para el control de entregas de EPIs, incidencias y actuaciones preventivas, desagregados por sexo cuando resulte pertinente.

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

Objetivo. Garantizar un entorno laboral respetuoso y seguro para todas las personas.

Medida. Protocolo de prevención del acoso sexual

Indicadores de seguimiento:

- Verificar la elaboración del documento previsto.
- Grado de conocimiento del protocolo por parte del personal.

Recursos humanos.

- Comisión negociadora del Plan de Igualdad, responsable de supervisar la aplicación de la medida, realizar el seguimiento y evaluar su cumplimiento.

- Persona responsable de gestión de personal, encargada de la ejecución de los procesos de selección y contratación conforme a los criterios de igualdad establecidos.
- Persona responsable del Comité de empresa en igualdad.
- Representación legal de la asociación, como órgano responsable de la aprobación final de las contrataciones y del cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Personal técnico implicado en el proceso.

Recursos materiales.

- Tiempo de trabajo del personal implicado en la implantación, difusión, aplicación, seguimiento y evaluación de la medida, incluyendo las actuaciones de la Comisión de Igualdad.
- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, aprobado y actualizado, accesible a toda la plantilla.
- Materiales informativos y de sensibilización, tales como guías, cartelería, comunicados internos o contenidos digitales, que permitan dar a conocer el protocolo y los canales de actuación.
- Canales confidenciales de comunicación y denuncia, tales como correo electrónico específico u otros medios seguros que garanticen la confidencialidad.
- Herramientas informáticas y registros internos, que permitan el seguimiento de las actuaciones realizadas, respetando la normativa de protección de datos.
- Materiales formativos para la sensibilización y formación de la plantilla y de las personas responsables de la aplicación del protocolo.
- Presupuesto destinado a formación, difusión y apoyo técnico, en caso de ser necesario para la correcta implantación de la medida.

Área Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género.

Objetivo. Favorecer y garantizar su recuperación, seguridad y permanencia en el empleo.

Medida. Elaborar y difundir un protocolo interno de actuación ante casos de violencia de género.

Indicadores de seguimiento:

- Realización de un protocolo interno.
- Poner en conocimiento de todo el personal el protocolo.

Recursos humanos.

- Comisión negociadora del Plan de Igualdad, responsable de supervisar la aplicación de la medida, realizar el seguimiento y evaluar su cumplimiento.
- Persona responsable de gestión de personal, encargada de la ejecución de los procesos de selección y contratación conforme a los criterios de igualdad establecidos.
- Persona responsable del Comité de empresa, en igualdad.
- Representación legal de la asociación, como órgano responsable de la aprobación final de las contrataciones y del cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Personal técnico implicado en el proceso.

Recursos materiales

- Tiempo de trabajo del personal implicado en la gestión, implantación, seguimiento y evaluación de la medida, incluyendo las actuaciones de la Comisión de Igualdad.
- Protocolos y procedimientos internos para la atención, apoyo y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, garantizando la confidencialidad y el respeto a la normativa de protección de datos.
- Materiales informativos sobre los derechos laborales y medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género, accesibles a toda la plantilla.
- Canales de comunicación confidenciales para la solicitud de apoyo o información por parte de las trabajadoras afectadas.
- Herramientas informáticas y registros internos, que permitan la correcta gestión y seguimiento de las medidas adoptadas, respetando la confidencialidad de la información.

Área de formación

Objetivo. Mejorar el acceso de la plantilla a la formación dirigida al desarrollo profesional.

Medida. Realizar acciones de formación a toda la plantilla relacionadas con la no discriminación de género

Indicadores de seguimiento:

- Realizar la formación prevista de sensibilización en igualdad de trato.
- Realizar formaciones promoviendo el desarrollo profesional y la adaptabilidad a los puestos de trabajo.

Recursos humanos.

- Comisión negociadora del Plan de Igualdad, responsable de supervisar la aplicación de la medida, realizar el seguimiento y evaluar su cumplimiento.
- Persona responsable de gestión de personal, encargada de la ejecución de los procesos de selección y contratación conforme a los criterios de igualdad establecidos.
- Representación legal de la asociación, como órgano responsable de la aprobación final de las contrataciones y del cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Personal técnico implicado en el proceso.

Recursos materiales

- Tiempo de trabajo destinado a la formación, facilitando la asistencia del personal a las acciones formativas previstas, dentro de la jornada laboral o mediante las medidas de compensación que correspondan.
- Plan de formación interna, que incorpore contenidos en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como acciones formativas específicas vinculadas al desarrollo profesional.
- Materiales didácticos y formativos, tales como guías, presentaciones, manuales, documentación normativa y contenidos digitales relacionados con la igualdad y la formación profesional.
- Herramientas informáticas y plataformas digitales, para la gestión, impartición y seguimiento de las acciones formativas (correo electrónico, videoconferencias, plataformas de formación online).
- Espacios adecuados para la formación presencial, cuando proceda, garantizando condiciones de accesibilidad.
- Registros de participación en las acciones formativas, que permitan el seguimiento y la evaluación de la medida, con datos desagregados por sexo.

Área de conciliación de la vida personal y laboral

Objetivo. Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.

Medida.

- Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.



- Creación de un espacio intergeneracional donde participan menores a cargo de los trabajadores del centro y personas usuarias.

Indicadores de seguimiento:

- Informar a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación laboral y familiar.
- Mejorar el sistema de turnos, concreciones horarias y de permisos.

Recursos humanos.

- Comisión negociadora del Plan de Igualdad, responsable de supervisar la aplicación de la medida, realizar el seguimiento y evaluar su cumplimiento.
- Persona responsable de Recursos Humanos o gestión de personal, encargada de la ejecución de los procesos de selección y contratación conforme a los criterios de igualdad establecidos.
- Representación legal de la asociación, como órgano responsable de la aprobación final de las contrataciones y del cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Personal técnico implicado en el proceso.

Recursos materiales

- Tiempo de trabajo y organización de la jornada, mediante sistemas de gestión que permitan la aplicación de medidas de flexibilidad horaria, adaptación de jornada y permisos conforme a la normativa vigente.
- Procedimientos y criterios internos para la solicitud, concesión y seguimiento de las medidas de conciliación, garantizando la objetividad, transparencia y la igualdad de trato.
- Herramientas informáticas de gestión de personal, que permitan el control y seguimiento de las medidas de conciliación adoptadas.
- Documentación interna y registros relativos a permisos, reducciones de jornada, adaptaciones horarias, excedencias y demás medidas de conciliación, desagregados por sexo cuando resulte procedente.
- Canales de comunicación interna, para informar a la plantilla sobre las medidas de conciliación disponibles y los procedimientos para su solicitud.
- Espacios y medios de trabajo adecuados, que faciliten, cuando sea posible, la aplicación de modalidades de trabajo flexible o a distancia conforme a la organización del trabajo.
-



Con respecto a esta medida, el centro cuenta con 5 personas trabajadoras que se acogen a estas medidas. Además, existe un proyecto intergeneracional en el centro, donde los hijos/as de cada trabajador puede asistir al centro en épocas vacacionales, para participar y crear encuentros y talleres con las personas usuarias del centro y los menores que asistan. Esta iniciativa tiene una gran acogida tanto por las personas usuarias como por los/as trabajadores del centro, ya que favorece la conciliación laboral y familiar.

Área de prevención del acoso sexual y LGTBIQ+.

Objetivo. Favorecer medidas de prevención del acoso sexual y del colectivo LGTBIQ+

Medida.

- Realizar un protocolo de prevención del acoso sexual.
- Realizar un protocolo para el colectivo LGTBIQ+.

Indicadores de seguimiento:

- Informar a toda la plantilla sobre las medidas prevención del acoso sexual y colectivo LGTBIQ+.

Con respecto a esta medida, el centro cuenta estos dos protocolos que se anexan al Plan.

Se Anexa el Plan de Igualdad de la entidad.

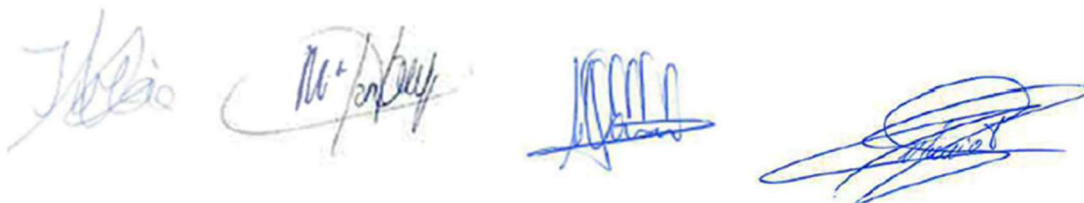
Recursos humanos.

- Comisión negociadora del Plan de Igualdad, responsable de supervisar la aplicación de la medida, realizar el seguimiento y evaluar su cumplimiento.
- Persona responsable de gestión de personal, encargada de la ejecución de los procesos de selección y contratación conforme a los criterios de igualdad establecidos.
- Persona responsable del Comité de empresa, en igualdad.
- Representación legal de la asociación, como órgano responsable de la aprobación final de las contrataciones y del cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Personal técnico implicado en el proceso.

Recursos materiales

- Tiempo de trabajo destinado a la implantación, difusión y seguimiento de la medida, incluyendo la participación en acciones informativas y formativas.
- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso LGBTIQ+, aprobado y actualizado, accesible a toda la plantilla.
- Materiales informativos y de sensibilización, tales como guías, cartelería, comunicaciones internas y contenidos digitales que promuevan el respeto a la diversidad y la tolerancia cero frente al acoso.
- Canales confidenciales de comunicación y denuncia, que garanticen la seguridad, la confidencialidad y la protección de las personas afectadas.
- Herramientas informáticas y sistemas de registro, que permitan el seguimiento de las actuaciones realizadas, respetando la normativa en materia de protección de datos.
- Materiales formativos específicos en materia de prevención del acoso sexual y LGBTIQ+, dirigidos a toda la plantilla y, de manera específica, a las personas responsables de la aplicación del protocolo.

M Á L A G A
A L Z H E I M E R



8. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

ÁREAS DE MEJORA	MEDIDAS	IMPLEMENTACIÓN	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS
Área de empleo y selección.	Establecer criterios objetivos y estandarizados en los procesos de selección.	Primer año de vigencia	Anual (Desde la fecha de implantación)	Anual (Desde la fecha de implantación)
Área de condiciones laborales y retribuciones.	Garantizar el acceso igualitario en cualquier puesto de trabajo.	Primer año de vigencia	Anual (Desde la fecha de implantación)	Anual (Desde la fecha de implantación)
Área de seguridad laboral y equipamientos.	Revisar con perspectiva de género, el Plan de Prevención	Primer año de vigencia	Anual (Desde la fecha de implantación)	Anual (Desde la fecha de implantación)

	de Riesgos Laborales.			
Área de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Protocolo de prevención del acoso sexual	Primer año de vigencia	Anual (Desde la fecha de implantación)	Anual (Desde la fecha de implantación)
Área Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género.	Elaborar y difundir un protocolo interno de actuación ante casos de violencia de género.	Primer año de vigencia	Anual (Desde la fecha de implantación)	Anual (Desde la fecha de implantación)
Área de formación	Realizar acciones de formación a toda la plantilla relacionadas con la no	Primer año de vigencia	Anual (Desde la fecha de implantación)	Anual (Desde la fecha de implantación)

	discriminación de género			
Área de conciliación de la vida personal y laboral	<p>Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.</p> <p>Creación de un espacio intergeneracional donde participan menores a cargo de los trabajadores del centro y personas usuarias.</p>	Primer año de vigencia	Anual (Desde la fecha de implantación)	Anual (Desde la fecha de implantación)
Área de prevención del acoso sexual y LGBTIQ+.	<p>Realizar un protocolo de prevención del acoso sexual.</p> <p>Realizar un protocolo para el colectivo LGBTIQ+.</p>	Primer año de vigencia	Anual (Desde la fecha de implantación)	Anual (Desde la fecha de implantación)

9. EVALUACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN.

Se prevé que este primer Plan de Igualdad tenga una duración de cuatro años. Cada año se llevará a cabo una evaluación del plan con el objetivo de detectar posibles carencias o incidencias y establecer las medidas necesarias para corregirlas.

AFA MÁLAGA se compromete a garantizar los recursos necesarios para la adecuada implementación del Plan de Igualdad, proporcionando los medios económicos, materiales, humanos y de cualquier otra índole que sean requeridos para su desarrollo.

Para realizar el seguimiento de las acciones incluidas en las distintas líneas de trabajo, se crearán herramientas específicas y sencillas, adaptadas a cada actuación, así como indicadores que permitan conocer y registrar el grado de ejecución, el nivel de satisfacción alcanzado y la utilidad de las medidas aplicadas.

La supervisión del cumplimiento del Plan recaerá en la persona designada por la Junta Directiva.

El Plan se fundamenta en una evaluación inicial o diagnóstico de la situación. Además, se llevarán a cabo evaluaciones anuales intermedias, con sus informes correspondientes, y una evaluación final que servirá de base y orientación para el siguiente Plan de Igualdad de la entidad.

