

A.F.A. LA RAMBLA

Ctra. La Rambla- Montalbán s/nº
14540 La Rambla (Córdoba)
957 682 204
afarambla@hotmail.com

I PLAN DE IGUALDAD 2022-2025



1. PRESENTACIÓN

AFA LA RAMBLA fue constituida el 15 de noviembre de 2001 en la ciudad de La Rambla por un grupo de familiares y amigos de enfermos de Alzheimer, con objeto de ser portavoz de las necesidades y demandas del colectivo al que representa, y con el afán de poder ofrecer respuestas a la problemática existente, priorizando las acciones dirigidas a la mejora de la calidad de vida del enfermo, del cuidador principal y de su familia.

A lo largo de su trayectoria son muchas las cuestiones acaecidas, las personas involucradas y los avatares afrontados, todo ello empujando a una realidad cierta, su propio desarrollo, su propio despliegue, alcance y mejora continua. Porque entendemos que menos no se merecen las personas de las que nos preocupamos.

Misión

Incrementar la calidad de vida de las personas afectadas por una demencia y de sus familiares, promoviendo el envejecimiento activo y la prevención, proporcionando recursos y servicios que respondan a las necesidades que acompañan esta problemática.

Visión

Ser referente en la provincia como Asociación que da cobertura a las necesidades de los afectados de demencia y sus familias, promoviendo el envejecimiento activo y la prevención, persiguiendo la excelencia en la calidad e impulsando la mejora continua y el desarrollo de su misión.

Valores

- Solidaridad
- Fidelidad
- Libertad
- Transparencia
- Honestidad
- Responsabilidad
- Tolerancia
- Afán de superación

La Asociación de Familiares y Amigos de los enfermos de Alzheimer y otras demencias (AFA LA RAMBLA), que ejerce su actividad en el sector sociosanitario, posee un tamaño de plantilla de 17 personas (15 mujeres y 2 hombres) y, por lo tanto, no tiene la obligación legal, por su tamaño, de



elaborar un Plan de Igualdad, pese a lo cual, ha puesto en marcha el proceso de elaboración del mismo, elaborando para ello un diagnóstico en materia de igualdad.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes suscriptoras del Plan de Igualdad han sido Mercedes Gómez Ruz (directora del Centro de Día), Macarena Pedraza Pedraza (trabajadora social y representante de los trabajadores) y Elisabet Garrido Moreno (TASOC).

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Asociación.

El ámbito territorial del plan de igualdad será provincial.

El I Plan de Igualdad de AFA LA RAMBLA concierne el período 2022-2025. Una vez finalizada su vigencia, este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

4. INFORME DIAGNÓSTICO

1. Área de acceso al empleo.

Conclusiones: La plantilla de AFA LA RAMBLA está formada en un 88,24% por mujeres. En las ofertas de empleo únicamente se hace referencia a un perfil profesional, sin usar un lenguaje sexista y las pruebas de selección son iguales para mujeres y hombres.

2. Área de conciliación.

Conclusiones: No realizamos campañas de información sobre los permisos existentes en el convenio colectivo de aplicación. No se han realizado campañas de sensibilización entre la plantilla de la importancia de la corresponsabilidad familiar en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.

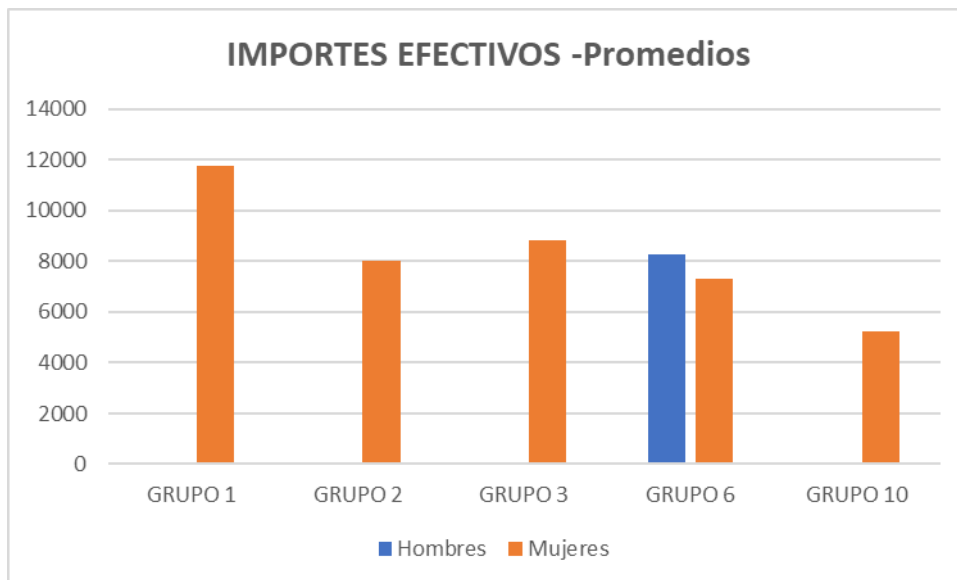


3. Área de retribuciones.

Conclusiones: La Asociación AFA LA RAMBLA se acoge al convenio del sector y establece las tablas salariales para las distintas categorías profesionales, así como los complementos salariales establecidos en el convenio dependiendo de la categoría profesional.

Los incrementos salariales a toda la plantilla están estipulados en el convenio de aplicación y otros tipos de incrementos salariales están relacionados con los criterios de promoción interna o por cambio de categoría laboral.

Para la auditoría retributiva se ha utilizado el registro retributivo del periodo del 01/01/2021 al 31/12/2021.



Los grupos 1, 2, 3 y 10 se conforman sólo por mujeres, en consecuencia, no procede análisis del promedio de retribuciones.

El promedio total de retribuciones del grupo 6 refleja que los hombres presentan un promedio del 12% superior al de las mujeres. Este hecho es debido principalmente a la antigüedad en la empresa y, por lo tanto, las diferencias salariales no se producen por discriminación alguna a razón de sexo.

Asimismo, cabe tener en cuenta que los cálculos aritméticos totales del promedio no superan el límite del 25% establecido en el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020,



de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres⁹. En consecuencia, la justificación requerida en virtud del artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo del personal contratado no es necesaria.

En conclusión, las diferencias salariales de AFA LA RAMBLA no están relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras sino por el tipo de contrato, las responsabilidades ejercidas y por la dedicación a tiempo completo o parcial, por los trabajos a realizar, la antigüedad en la empresa y no por distinción de género.

4. Área de Salud laboral.

Conclusiones: La Asociación tiene concertado un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para garantizar la salud de la plantilla. La Asociación no tiene elaborado un Protocolo de Acoso moral, sexual y por razón de sexo.

5. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

Conclusiones: No observamos en nuestra web ni en nuestras comunicaciones internas y externas un lenguaje sexista, pero se va a analizar en profundidad si en nuestras comunicaciones se usa un lenguaje inclusivo. Así como si en el diseño de las distintas actividades y proyectos se realizan aplicando el enfoque de género.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos generales que se pretenden conseguir con la puesta en marcha del Plan de Igualdad:

- ✓ Integrar dentro de la organización las políticas de igualdad.
- ✓ Crear en la empresa una cultura de igualdad en todo el personal.
- ✓ Implementar acciones positivas de igualdad en diversas áreas de la organización.
- ✓ Mejorar el clima organizacional gracias a las acciones positivas e implementar con el Plan de Igualdad.
- ✓ Sensibilización y concienciación sobre igualdad y contra estereotipos de género a todo el personal de la organización.



- ✓ Garantizar la igualdad de trato retributivo por trabajos de igual valor entre hombres y mujeres.
- ✓ Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Asociación.

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

Las medidas del Plan de Igualdad se dividen en las siguientes áreas:

- A. Organizacional
- B. Selección y contratación
- C. Promoción interna
- D. Política salarial
- E. Formación y Sensibilización
- F. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- G. Salud Laboral: Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género
- H. Comunicación

A. ÁREA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO	Crear o nombrar una figura Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa
ACCIONES	Designar una persona/s responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia, que gestione, coordine el Plan y la Comisión, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.
PLAZOS	Inmediato tras la aprobación del Plan
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad
INDICADORES	Designación de la figura de Responsable de Igualdad de empresa



B. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO	Garantizar un procedimiento de selección y contratación no discriminatorio
ACCIONES	Revisión y modificación de la documentación utilizada en selección y contratación, los requisitos de los puestos dentro de cada perfil, para garantizar un lenguaje y unos contenidos no sexista o unos requisitos no discriminatorios ni directa ni indirectamente.
PLAZOS	Durante el primer año tras la aprobación del Plan
RESPONSABLE	Dirección
INDICADORES	Los propios documentos de selección y contratación. Objetivo: 100%

C. PROMOCIÓN INTERNA

OBJETIVO	Garantizar el acceso a la promoción interna del personal de acuerdo a criterios objetivos y no discriminatorios
ACCIONES	Elaboración de un protocolo de criterios objetivos (evaluación de desempeño, antigüedad, formación) para la promoción interna del personal.
PLAZOS	En tres meses tras la aprobación del Plan
RESPONSABLE	Responsable Igualdad
INDICADORES	Protocolo de Promoción Interna

D. POLÍTICA SALARIAL

OBJETIVO	Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo
ACCIONES	Realización de un estudio de la estructura salarial de la organización por categoría y sexo.
PLAZOS	Revisar en el segundo año tras la aprobación del Plan
RESPONSABLE	Responsable Igualdad
INDICADORES	Informe del estudio de la estructura salarial



E. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO	Formar a toda la plantilla en materia de igualdad
ACCIONES	Organización de acciones formativas en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, violencia machista, brecha salarial, etc. a toda la plantilla de trabajo.
PLAZOS	Durante el primer año tras la aprobación del Plan
RESPONSABLE	Dirección
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cursos organizados y número de horas de cada uno. ✓ Porcentaje del personal asistente a cada curso de formación sobre el total del que iba dirigido.

OBJETIVO	Facilitar la asistencia a la formación de los trabajadores y trabajadoras la corresponsabilidad en la conciliación de la vida laboral y familiar
ACCIONES	Asegurar un 100% de la formación dentro del horario de trabajo de los alumnos y alumnas.
PLAZOS	Durante el primer año tras la aprobación del Plan
RESPONSABLE	Dirección
INDICADORES	Porcentaje de formación impartida dentro del horario laboral. Objetivo: 100%

F. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

OBJETIVO	Modificar periodo vacacional
ACCIONES	Posibilidad de fraccionar las vacaciones en periodos más cortos a los establecidos en el convenio de aplicación aplicable que establece que el disfrute se fijará en un periodo de treinta días o en dos periodos de quince días.
PLAZOS	Inmediato
RESPONSABLE	Dirección
INDICADORES	Nº de personas sobre el total de plantilla que fraccionan sus vacaciones en periodos más cortos, desagregado por sexo.



OBJETIVO	Redistribuir el disfrute de los días de libre disposición
ACCIONES	Posibilidad de redistribuir el disfrute de los días de libre disposición (salvo época estival) establecido en el convenio de aplicación que estable el disfrute de uno por trimestre.
PLAZOS	Inmediato
RESPONSABLE	Dirección
INDICADORES	Nº de personas sobre el total de la plantilla que redistribuyen sus días de libre disposición, desagregado por sexo.

OBJETIVO	Generar un banco de horas
ACCIONES	Creación de un banco de horas que permita que las horas extraordinarias se compensen por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados.
PLAZOS	Inmediato
RESPONSABLE	Dirección
INDICADORES	Nº horas disfrutadas por descanso/ nº horas generadas "banco de horas". Objetivo: 70%

OBJETIVO	Crear permisos retribuidos adicionales a los del convenio colectivo de aplicación que favorezcan la conciliación
ACCIONES	Permisos retribuidos por necesidades propias, del cónyuge o pareja y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad: <ul style="list-style-type: none"> a) Exploraciones que requieran de acompañamiento b) Asistencia a tutorías u otro requerimiento del centro educativo de hijos/as. c) Cualquier otra situación que ocurra de manera puntual y excepcional y bajo consenso con dirección.
PLAZOS	Un mes tras la aprobación del Plan
RESPONSABLE	Dirección
INDICADORES	Nº permisos aceptados/nº permisos solicitados. Objetivo: 50%



OBJETIVO	Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras
ACCIONES	El Centro cerrará una vez finalice el servicio de comedor los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.
PLAZOS	Inmediato
RESPONSABLE	Dirección
INDICADORES	Días establecidos previamente que se ha cerrado el Centro una vez finalizado el servicio de comedor. Objetivo: 100%

OBJETIVO	Garantizar una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras
ACCIONES	Puesta en marcha de una política de luces apagadas a las 18.30 horas.
PLAZOS	Un mes tras la aprobación del Plan
RESPONSABLE	Dirección
INDICADORES	Porcentaje de la plantilla que ha cumplido la política de luces apagadas.

G. SALUD LABORAL: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO.

OBJETIVO	Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo
ACCIONES	Establecer un protocolo interno de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo y garantizar que todo el personal conozca su existencia.
PLAZOS	Inmediato
RESPONSABLE	Responsable Igualdad
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El propio protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo. ✓ Porcentaje de la plantilla a la que se ha hecho llegar el protocolo.



H. COMUNICACIÓN

OBJETIVO	Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la Asociación tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.
ACCIONES	Realización de una Guía de Comunicación No Sexista
PLAZOS	3 meses tras la aprobación del Plan
RESPONSABLE	Responsable de Igualdad
INDICADORES	La propia Guía de Comunicación No Sexista

OBJETIVO	Informar debidamente a todo el personal sobre el Plan de Igualdad tanto de su contenido como de su desarrollo, difundiendo una cultura empresarial comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
ACCIONES	Cuando se firme, colgar en el Tablón de los Trabajadores el Plan de Igualdad para que sea visible a todos y todas, posteriormente, difundirlo a través de la Página Web de la Asociación.
PLAZOS	En un mes desde la aprobación del Plan
RESPONSABLE	Responsable de Igualdad
INDICADORES	Nº de ejemplares editados y difundidos Web de la Asociación editada

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Seguimiento en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Como funciones de la Comisión de Seguimiento Igualdad, se establecen las siguientes:

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.



- Mantener reuniones anuales con la Comisión de Seguimiento a la que se dará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- Aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad elaborados y presentados a la Comisión por el Responsable de Igualdad.
- Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Igualdad se reunirá anualmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones.
- Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario por que concurran las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

La Comisión se reunirá cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. La ausencia por parte de alguno de los miembros de la Comisión estará debidamente justificada.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.



8. CALENDARIO DE LAS ACTUACIONES

Área	N°	Acción	Fecha inicio	Fecha fin
Organizacional	1	Designar Responsable de Igualdad en la empresa	01/09/2022	15/09/2022
Selección y contratación	1	Revisión y modificación de la documentación utilizada en selección y contratación	01/09/2022	31/08/2023
Promoción interna	1	Elaboración Protocolo de Promoción Interna	01/09/2022	30/11/2022
Política salarial	1	Realización estudio de la estructura salarial de la organización por categoría y sexo	01/09/2023	31/08/2024
Formación y sensibilización	1	Organización acciones formativas en materia de igualdad a toda la plantilla	01/09/2022	31/08/2023
	2	Asegurar el 100% de la formación dentro del horario de trabajo	01/09/2022	31/08/2023
Conciliación	1	Modificar periodo vacacional	01/09/2022	15/09/2022
	2	Redistribuir el disfrute de los días de libre disposición	01/09/2022	15/09/2022
	3	Generar un banco de horas	01/09/2022	30/09/2022
	4	Crear permisos retribuidos adicionales a los del convenio colectivo de aplicación que favorezcan la conciliación	01/09/2022	30/09/2022
	5	Cerrar el centro los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero después del Servicio de Comedor	01/09/2022	15/09/2022
	6	Puesta en marcha de una política de luces apagadas a las 18.30 horas	01/09/2022	30/09/2022
Salud laboral	1	Elaboración Protocolo de Actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo	01/09/2022	15/09/2022
Comunicación	1	Realización Guía de Comunicación No Sexista	01/09/2022	30/11/2022
	2	Colgar en el tablón de los trabajadores el Plan de Igualdad	01/09/2022	30/09/2022



9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el



seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.



Este Plan de Igualdad ha sido elaborado en La Rambla a 15 de septiembre de 2022 por los miembros de la Comisión de Igualdad, formada por Mercedes Gómez Ruz (Directora Centro de Día), Macarena Pedraza Pedraza (trabajadora social y representante de los trabajadores) y Elisabet Garrido Moreno (TASOC).

Y para que así conste, lo firman

En La Rambla a 15 de septiembre de 2022.

Mercedes Gómez Ruz

Macarena Pedraza Pedraza

Elisabet Garrido Moreno

Convenio o Acuerdo: AFA LA RAMBLA
Expediente: 14/11/0114/2023
Fecha: 11/07/2023
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: CONCEPCION GOMEZ MUREZ
Código 14101362112023.

Visto el Texto del Acuerdo sobre el Plan de Igualdad de la entidad AFA LA RAMBLA, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA n.º 215 de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. n.º 90 de 30 de diciembre), modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto (BOJA Ext. n.º 29 de 30 de agosto), el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. n.º 25 de 26 de julio), modificado por el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. n.º 27 de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. n.º 28 de 11 de agosto),

A C U E R D A

Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo.

DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DE CÓRDOBA,
MARIA DOLORES GALVEZ PAEZ

FIRMADO POR: MARIA DOLORES GALVEZ PAEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

C/ Manriquez, 2. 14071 Córdoba.

T: 957 001 115
info.cordoba.cefta@juntadeandalucia.es

