

PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEÍMER DE OURENSE

VIGENCIA 2022-2026

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Asociación de familiares de enfermos de Alzheimer de Ourense (AFAOR), declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Firmado: María Dolores Neira Rodríguez

Presidenta de AFAOR

Ourense, 29 de Septiembre de 2022.

FICHA TÉCNICA

Nombre: Asociación de familiares de enfermos de Alzheimer de Ourense

Forma jurídica: organización sin ánimo de lucro

Actividad: Conjunto de servicios de atención, acompañamiento, prevención y terapias no farmacológicas que faciliten el día a día de las personas afectadas por el Alzheimer y otras demencias neurodegenerativas y sus respectivos entornos familiares a través de las siguientes actividades:

- Información y acogida
- Atención, sensibilización y divulgación social
- Atención a familias afectadas
- Prestación de ayudas técnicas
- Talleres de prevención y psicoestimulación
- Voluntariado
- Centro de día

Provincia: Ourense

Municipio: Ourense

Teléfono: 988219292

Página web: <https://www.afaor.info>

Recogida diagnóstico: 01/08/2022 al 12/09/2022

Fecha finalización del informe: 23/09/2022

Fecha entrega a Instituto de la mujer: 28/09/2022

Persona de contacto: Óscar Doval

CONTEXTUALIZACIÓN

La Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer de Ourense (AFAOR) es una organización sin ánimo de lucro que lleva desde 1995 atendiendo a las necesidades de las personas afectadas por la demencia de tipo Alzheimer y a sus familias, con el principal objetivo de mejorar su calidad de vida y apoyar a las personas cuidadoras, para lo cual viene desarrollando diversas acciones, tanto orientadas a la prevención, a la formación, al apoyo como a la realización de terapias no farmacológicas y acompañamiento durante todo el proceso de la enfermedad.

Nuestra misión como entidad es desarrollar programas y actividades especializados capaces de dar una respuesta eficaz a las necesidades tanto de la persona enferma de Alzheimer y/u otras enfermedades neurodegenerativas como a sus familiares en la provincia de Ourense para el mayor bienestar y calidad de vida de estas personas.

En relación a nuestra visión, pretendemos llegar a ser, antes del año 2025, la entidad provincial de referencia de Alzheimer, gracias a la ejecución de acciones terapéuticas, formativas e informativas desarrolladas por parte de un equipo humano capacitado, motivado y cohesionado entorno a un órgano directivo comprometido con los fines y código de nuestra entidad. Creemos, de este modo, que llegaremos a responder eficientemente a las demandas particulares que nos presenten las personas diagnosticadas por este tipo de demencia y defender y proteger sus derechos e intereses.

Los valores que enmarcan nuestra entidad y nuestras actuaciones son el respeto a la dignidad de la persona afectada de Alzheimer, el no enjuiciamiento de las familias en sus acciones y decisiones, la desestigmatización de una enfermedad neurodegenerativa, la no discriminación, el compromiso, la corresponsabilidad del trabajo en equipo, la transparencia en nuestro sistema de gestión y la búsqueda de la eficiencia y calidad en la atención a nuestras personas usuarias y en la gestión de nuestro funcionamiento.

En los últimos años, AFAOR ha ido aumentando su tamaño tanto a lo que se refiere a los servicios que presta como personas a quienes atiende, lo que conllevó a que en los últimos años hubiese también un crecimiento de la plantilla. Actualmente somos 15 profesionales, de los cuales 11 son mujeres y 5 hombres, además contamos con el apoyo del voluntariado, que se conforma de 12 personas, de los cuales 7 son mujeres y 5 hombres.

Lo que nos motiva a diseñar este plan de igualdad, pese a no estar obligado ante la normativa vigente, es que deseamos proporcionar a todas las personas que conforman AFAOR la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en todas nuestras actuaciones, tanto por ser parte de nuestra filosofía interna como por considerarnos agente activo de la sociedad ourensana.

ANÁLISIS

Para garantizar la efectividad de este plan de igualdad en nuestra entidad, hemos utilizado una metodología participativa que involucró a todo el personal que conforma AFAOR (personal gerocultor, administrativo, personal técnico y dirección), tanto en el análisis como en las propuestas de mejora cara a lograr el objetivo de garantizar la igualdad y la no discriminación.

Para ello, se han utilizado los diferentes cuestionarios proporcionados por el INSTITUTO DE LA MUJER en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2021), con los cuales pretendíamos evaluar los siguientes puntos:

- En qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión de la asociación.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos, así como en la ejecución de la actividad cotidiana de cada profesional.
- Conocer las recomendaciones y propuestas de acción de corrección percibida por todo el personal trabajador de la entidad cara a integrarlas como medidas en el plan de igualdad.

Los resultados cuantitativos obtenidos en relación al personal que conforma la entidad en la actualidad son los siguientes:

PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES
Nº total Plantilla	11	5
Contrato fijo	6	4
Representante del personal trabajador	1	
EDAD DE LA PLANTILLA		
Menores de 20 años	-	
20-29 años	2	
30-45 años	7	4
46 y más años	2	1
TIPOS DE CONTRATO		
Temporal a tiempo completo	2	
Temporal a tiempo parcial	3	1
Indefinido a tiempo completo	4	3
Indefinido a tiempo parcial	2	1

ANTIGÜEDAD		
Menos de 6 meses	2	1
De 6 meses a 1 año	4	1
De 1 año a 3 años	1	
De 3 años a 5 años	1	
De 6 a 10 años	1	1
Más de 10 años	2	2
CATEGORÍA Y NIVEL JERÁRQUICO		
Dirección		1
Jefatura intermedia		1
Personal técnico	10	3
Personal administrativo	1	

En la actualidad nuestra plantilla mayoritariamente es personal técnico de las áreas de trabajo social, terapia ocupacional, fisioterapia, técnico sociocultural, administración, educación social y tres personas pertenecen a la categoría de gerocultora, estando sus sueldos estrictamente delimitados por el convenio regulador que rige nuestra actividad profesional: VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal

Para la selección de personal, la dirección utiliza tanto los medios oficiales como el SEPE, así como una bolsa propia de datos de personas interesadas, que, tras firmar la protección de datos, nos hacen llegar sus CV vital, y expresan su deseo en formar parte del equipo de profesionales. Tras el análisis, se realizan las pertinentes entrevistas personales, en las que en base a criterios como la formación especializada que se requiere por la normativa del colectivo en el que trabajamos, como la armonía con la misión, valores y visión de la entidad, se realizan las contrataciones más oportunas de cara a lograr nuestros objetivos profesionales.

El número de contrataciones y ampliación de la plantilla obedece en su totalidad a las propias demandas de las familias que utilizan nuestros servicios, las actividades que realizamos y las ratios de personas profesionales marcadas por la normativa vigente en las diferentes intervenciones profesionales que llevamos a cabo.

Actualmente, disfrutamos del programa de cooperación y empleo juvenil, para la contratación e inserción laboral de personas jóvenes.

Los riesgos laborales y salud laboral, están cubiertas tanto por el seguro privado tanto para profesionales como para personas voluntarias que colaboran con la entidad.

La comunicación entre personal trabajador, directiva y representante de trabajadores/as, se realiza de forma continua, fluida y según las necesidades concretas de cada persona y/o situación tanto mediante reuniones individuales, correo electrónico a la representante del personal trabajador, Noa Gallego, coordinador de actividades, Miguel Lázaro, como a través de las reuniones periódicas de seguimiento y las mensuales del equipo multidisciplinar, espacio que a su vez se utiliza para transmitir sus opiniones, inquietudes y sugerencias específicas.

En relación a la política salarial, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, comunicación, política social y representatividad, nos regimos por el VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal. Por ello, todo el personal está contratado y asalariado según su categoría profesional, no habiendo a día de hoy promociones internas que no esté relacionada con la capacitación técnica para el desarrollo de las competencias profesionales.

Teniendo en cuenta la parte cuantitativa de este estudio, las áreas en las que las mujeres tienen mayor presencia son el relativo a la atención directa, que se debe a la proporción de mujeres que trabajan en plantilla, y técnicas profesionales.

En el análisis diagnóstico no se ha detectado que la plantilla perciba como una preocupación la igualdad de género en el ámbito laboral, pero si se ha detectado la necesidad de formación en esta área de conocimiento en las diferentes categorías profesionales.

PROPUESTA DE MEJORA

Tras el análisis de los cuestionarios realizados al personal que conforma la entidad, planteamos los siguientes objetivos:

ÁMBITO	OBJETIVOS	RESPONSABLE	CALENDARIO EJECUCIÓN	INDICADORES
RESPONSABILIDAD DE IGUALDAD	<p>Objetivo general: Designar un equipo mixto responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa que, con la formación oportuna, gestione, implemente, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en toda actuación de la entidad, a través de los seguimientos y análisis realizados.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades dentro de la actividad habitual de la entidad - Promover la reflexión y análisis de las actuaciones individuales y colectivas que fundamenten un compromiso efectivo hacia la igualdad de género. - Analizar los datos actuales sobre la situación cuantitativa y cualitativa de las mujeres en nuestra entidad. <p>Medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realización de cuestionarios cuantitativos y cualitativos disgregados por sexo y análisis diagnóstico de los datos para diseñar plan de igualdad efectivo con sus respectivos indicadores. - Revisar las atribuciones de las tareas principales de la actividad normal en la atención a los usuarios/as de forma igualitaria entre los hombres y mujeres de la plantilla. - Reuniones anuales de seguimiento para análisis de la implementación de las medidas propuestas. 	Dirección y la comisión de igualdad de género.	El último semestre del año en curso.	<p>Plan de igualdad y el compromiso de aplicación.</p> <p>Documento de las funciones realizadas por el personal de atención directa.</p>

<p>FORMACIÓN</p>	<p>Objetivo general: Sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general, tanto del personal técnico, de atención directa como la propia directiva.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proporcional información efectiva que suponga cambios significativos en el lenguaje y acción directa-indirecta hacia el trato hacia los hombres y mujeres. - Analizar el lenguaje y la raíz de las desigualdades de género, así como las medidas que debemos poner para equilibrar las desigualdades aún existentes en la actualidad. <p>Medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación interna sobre género, lenguaje, estereotipos, discriminación y roles de género que permita a todo el personal profesional de la entidad, analizar su propio discurso como el material utilizado para la estimulación cognitiva de las personas usuarias. 	<p>Dirección y la comisión de igualdad de género.</p> <p>Profesionales de educación social especializada en género.</p>	<p>En el primer semestre tras la firma del Plan de igualdad</p>	<p>Nº personas formadas en igualdad de género; Nº de horas laborales dedicadas a formación en la materia</p>
<p>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>Objetivos generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantizar y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación familiar. - Fomentar la promoción y crecimiento profesional de hombres y mujeres. <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dar a conocer los derechos de conciliación familiar disponibles para situaciones específicas de cuidado de personas dependientes y/o conciliación familiar. -Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales. 	<p>Dirección y la comisión de igualdad de género.</p>	<p>A partir del primer semestre tras la firma del Plan de igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Exposición de la información relativa a los derechos de conciliación del personal trabajador/a. -Nº de personas disgregado por sexo que han realizado formación

	<p>Medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Difundir mediante Tablero informativo los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007 y las que amplía el Plan de Igualdad, así como comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación. -Adaptación de la jornada, temporalmente, por estudios oficiales debidamente acreditados. Una vez transcurrido el plazo solicitado, la persona volverá a su horario habitual. -Puesta en marcha de una política de luces apagadas a las 20:00, coincidiendo con el cierre de la sede central de AFAOR. -Analizar en las reuniones de equipo las demandas de formación del personal, facilitando en la medida de lo posible su conciliación con el trabajo. 			<p>reglada durante la anualidad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hojas de registro al puesto de trabajo con los horarios de entrada y salida
<p>PREVENCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO SEXUAL</p>	<p>Objetivo general: Asegurar que las personas trabajadoras disfrutaran de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso y o maltrato de género.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Protocolizar y dar a conocer a la plantilla los pasos a seguir para la prevención e intervención en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. - Visibilizar el compromiso con la igualdad de género <p>Medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Elaborar el protocolo de prevención y poner a disposición en el tablero común de la plantilla. - Establecer las vías de comunicación sincrónica y asincrónica para denunciar y/o realizar cualquier tipo de apreciación que ayude en la prevención y/o tratamiento en casos de cualquier situación de maltrato y/o acoso a razón de género y sexo. 	<p>Dirección y la comisión de igualdad de género.</p>	<p>A partir del primer semestre tras la firma del Plan de igualdad</p>	<p>Documento del protocolo creado para la prevención e intervención en caso de acoso sexual.</p>

<p>SEGURIDAD Y SALUD</p>	<p>Objetivo general: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.</p> <p>Objetivos específicos: -Considerar, en los Planes de prevención de riesgos laborales, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación general en materia de prevención de riesgos laborales. -Detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de forma directa o indirecta.</p> <p>Medidas: -Continuar garantizando a las mujeres el derecho al embarazo y una lactancia saludables, adecuando las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos o, de no haberlo, a uno con las limitaciones necesarias. De no ser posible, proceder a la suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres. - Promover que la plantilla realice las evaluaciones periódicas sobre riesgos laborales, ergonómicos y psicosociales por centro de trabajo, cuando proceda.</p>	<p>Dirección y la comisión de igualdad de género.</p>	<p>A partir del primer semestre tras la firma del Plan de igualdad</p>	<p>Nº de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ Nº de embarazadas y lactancia. Nº de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia Nº de embarazadas o lactancia. Datos de siniestralidad y enfermedad profesional y vigilancia de la salud por sexo.</p>
------------------------------	---	---	--	---

SEGUIMIENTO

Durante los años de vigencia del Plan de igualdad de la asociación AFAOR, el seguimiento de los objetivos será semestral, coincidiendo con las reuniones del equipo multidisciplinar de valoración de la actividad de la entidad.

La comisión responsable de velar tanto por el cumplimiento como por las adaptaciones y mejoras del actual plan será formada por: Óscar Doval, en calidad de gerente; Noa Gallego Míguez, como representante de los y las trabajadoras y Beatriz Rubira Ruido, en calidad de personal de atención directa al colectivo que trabajamos.

El objetivo de este seguimiento será valorar los objetivos, conocer su grado de cumplimiento, así como las actividades que se han realizado, sus resultados, dificultades, grado de satisfacción y plan de mejora para las siguientes convocatorias de seguimientos.

En definitiva, los indicadores a revisar serán:

- Plan de igualdad y el compromiso de aplicación.
- Nº personas formadas en igualdad de género.
- Nº de horas laborales dedicadas a formación en la materia.
- Nº de personas disgregado por sexo que han realizado formación reglada durante la anualidad.
- Hojas de registro en el puesto de trabajo con los horarios de entrada y salida.
- Documento del protocolo creado para la prevención e intervención en caso de acoso sexual.
- Nº de embarazadas y permisos de lactancia.
- Nº de suspensiones por riesgo de embarazo o lactancia
- Datos de siniestralidad y enfermedad profesional y vigilancia de la salud por sexo.

Así pues, se realizará un informe anual de las actualizaciones realizadas, así como el impacto logrado tras su ejecución para, de esta manera, utilizar la información proporcionada para mejorar tanto a nivel cuantitativo como cualitativo nuestro compromiso con la igualdad de género.