

**I PLAN DE
IGUALDAD DE
MUJERES Y
HOMBRES DE
AFADEMON**

2024-2028

INDICE

1. INTRODUCCIÓN (MARCO JURÍDICO)	2
1.1. Ámbito Internacional	2
1.2. Ámbito Europeo (Unión Europea)	3
1.3. Ámbito Estatal	5
1.4. Comunidad Autónoma de Andalucía	6
2. ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE PERSONAS CON ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS DE MONTALBÁN, AFADEMON	7
3. COMISIÓN NEGOCIADORA Y DE SEGUIMIENTO	7
4. OBJETIVOS	8
5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y VIGENCIA	9
6. INFORME DE CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN	9
7. MEDIOS Y RECURSOS	13
8. CALENDARIO DE ACTUACIONES	14
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	15
ANEXOS	

1. INTRODUCCIÓN (MARCO JURÍDICO)

1.1. Ámbito Internacional

El 10 de diciembre de 1948, la Declaración Universal de Derechos Humanos fundamenta y considera *“que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”* así mismo, el art.2 de la presente declaración manifiesta que *“toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”*

Por otro lado, siguiendo dentro del marco internacional, es en 1.979 cuando en la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) reconoce que para poder llevar a cabo una igualdad plena y real entre ambos sexos y géneros es necesario modificar los cimientos que el hombre y la mujer tienen en la sociedad y en la propia familia.

Así mismo, es en el art. 11.1 donde se compromete a los Estados Partes a adoptar medidas apropiadas para la eliminación de discriminación contra la mujer en el ámbito laboral con el fin de garantizar, condiciones de igualdad con los hombres, en especial se menciona:

El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

- El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

- El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Siguiendo en la Convención de las Naciones Unidas de 1.979, se hace mención en el citado anteriormente art.11.2 el ámbito de la maternidad donde se nombran los siguientes aspectos a tener en cuenta:

- Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

1.2. Ámbito Europeo (Unión Europea)

El 4 de noviembre de 1950, se adoptó por el Consejo de Europa el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales, concretamente en los artículos del I al 14, cabe destacar la redacción del artículo 14 (Prohibición de discriminación): *"El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente, por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación"*


El presente Convenio no fue ratificado por España hasta el 24 de noviembre de 1977.

Siguiendo la normativa, es el 19 de diciembre de 1978 donde el Consejo de las Comunidades Europeas trabajó en la aplicación progresiva del principio de igualdad de


trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, sin embargo, es el 19 de octubre de 1992 donde este mismo consejo trata la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

La *Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea* de 7 de diciembre de 2.000, manifiesta un gran avance en el ámbito de la igualdad. Se destaca la responsabilidad de los Estados Miembros de garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres mediante la mejora de medidas como la relativas al acceso al empleo, la remuneración, mediante la mejora de medidas como la relativas al acceso al empleo, la remuneración, las condiciones de trabajo, la seguridad social, educación, formación profesional y promoción profesional, todo ello iniciativas enfocadas en la conciliación de la vida personal y profesional de ambos géneros.


Es en 2011 donde el Consejo de la Unión Europea, lleva a cabo un Pacto Europeo sobre la igualdad de Género (2011-2020) donde:



“El Consejo de la Unión Europea reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la Unión Europea y que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad. Cinco años después de la adopción del primer Pacto Europeo por la igualdad de Género, es necesario un nuevo impulso, especialmente con el fin de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la denominada «Europa 2020: estrategia de la Unión Europea para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador» “.



Por otro lado, la Estrategia de igualdad de género 2018-2023, tiene los siguientes objetivos estratégicos:

- 
- Prevenir y luchar contra los estereotipos de género y el sexismo;
 - Prevenir y luchar contra la violencia hacia la mujer y la violencia doméstica;
 - Garantizar el acceso igualitario de las mujeres a la justicia;
 - Conseguir una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones tanto políticas como públicas;

- Proteger los derechos de las mujeres y niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo;
- Lograr la transversalización de género en todas las políticas y medidas.

Esta presente estrategia se extiende actualmente, desde el 2024 al 2028.

Así mismo, con la Agenda 2030 Objetivos de Desarrollo Sostenible (Plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia), donde el objetivo quinto (5º) se encuentra enfocado en “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

1.3. Ámbito Estatal

El Plan de Igualdad es una de las medidas que nace a raíz de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres con objeto de hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre ambos, cuya base fundamenta con la proclamación del artículo 14, donde se prohíbe la discriminación directa por razón de sexo, entre otros motivos. Además, de la obligatoriedad de los cargos públicos para la promoción de igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres, recogido en el artículo 9.2 de nuestra constitución.

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, el cual modifica la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo citada anteriormente, se destaca el apartado 2 del artículo 46:


“Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras (...)”

Por otro lado, 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, establece: medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los


mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

De igual modo, nuestro Estado cuenta con la Agenda 2030 Objetivos de Desarrollo Sostenible, donde el objetivo quinto (5º) se encuentra enfocado en “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, citado anteriormente (pág.4).

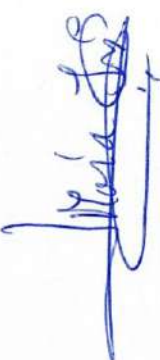
1.4. Comunidad Autónoma de Andalucía



A nivel comunitario nos encontramos con nuestro propio Estatuto de Autonomía de Andalucía (2007), donde en el art.14 se menciona la “prohibición de discriminación”: *Se prohíbe toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios contemplados en este Título, particularmente la ejercida por razón de sexo, orígenes, étnicos o sociales, lengua, cultura, religión, ideología, características genéticas, nacimiento, patrimonio, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La prohibición de discriminación no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas.*



Así mismo, es en el art. 15 donde de manera explícita se *garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.*



En otro orden de ideas, la promoción de la igualdad de género en Andalucía se encuentra amparada en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre la cual tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La superación de la desigualdad por razón de género ha sido impulsada de manera extraordinaria, si se analiza desde una perspectiva histórica, desde la segunda mitad del siglo pasado.

2. ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE PERSONAS CON ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS DE MONTALBÁN, AFADEMON

Nuestro camino comienza en 2004, gracias a la colaboración del Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba (Córdoba), de entidades públicas y privadas, así como de todas las vecinas/os de Montalbán. En 2006 la demanda de usuarios/as va en aumento por lo que nuestros talleres crecen en número de personas usuarias y nuestro ayuntamiento nos cedió un edificio para poder desarrollar de una manera más óptima talleres de estimulación cognitiva y fisioterapia.

Con el paso del tiempo las personas usuarias van en aumento y la demanda no para de crecer, por lo que es en 2011, cuando gracias a la Delegación de Bienestar Social de Córdoba y al ayuntamiento nos ceden un terreno y un edificio para la creación del actual Centro de Día para personas mayores, durante el proceso de creación del centro nuestros talleres se iban realizando en un edificio cedido por la Cooperativa San Isidro Labrador de Montalbán.

Durante este tiempo, nuestra entidad es declarada de Utilidad Pública (2016) y es marzo de 2012 cuando nace lo que a día de hoy conocemos como el Centro de Día para personas mayores de AFADEMON.

A día de hoy podemos tener claro que nuestros pilares se rigen por la ilusión, el tesón, la constancia y la esperanza. Es de una importancia absoluta destacar el tejido asociativo, las redes sociales de vecinas/os los cuales han sido uno de los puntos fundamentales de las vivencias de nuestra asociación.

Nuestra Junta Directiva ha ido cambiando durante toda nuestra vida como asociación, pero es a partir del año pasado (2023) cuando está compuesta un 88,88% por mujeres, teniendo como presidenta a una mujer.

Además, de tener como persona directora del Centro de Día para personas mayores es a otra mujer.

3. COMISIÓN NEGOCIADORA Y DE SEGUIMIENTO

La comisión de igualdad negociadora del presente plan de la ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE PERSONAS CON ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS DE MONTALBÁN se compone de:

En representación de la empresa por:

María José García Gómez, en calidad de Directora y Psicóloga de AFADEMÓN con DNI 26970749-Y

María Martínez Pino, en calidad de Trabajadora Social de AFADEMÓN con DNI 20226834-J

En representación de las personas trabajadoras:

Representante legal de las personas trabajadoras de AFADEMÓN del Sindicato Comisiones Obreras (CCOO), Jose Antonio Fernández Cañete con DNI 30984094-N

La Comisión Negociadora y de seguimiento formaliza informar a las personas trabajadoras de AFADEMÓN del presente contenido y objetivos del I Plan de Igualdad.

4. OBJETIVOS

Entre los objetivos que persigue AFADEMÓN con la implantación del I Plan de Igualdad, nos encontramos con:

Objetivos generales

O.G.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

O.G.2: Suprimir cualquier barrera que impida la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa.

Objetivos específicos

O.E.1: Fomentar la formación en igualdad de carácter voluntario

O.E.2: Homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.

O.E.3: Mantener informada a la plantilla sobre las nuevas medidas de conciliación aprobadas por el gobierno en el año 2024.

5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y VIGENCIA

El ámbito de aplicación personal corresponde a todo el personal que compone la asociación AFADEMON, es decir toda persona contratada y dentro de la legislación presente. Dicho plan, concierne a las 13 personas trabajadoras que forman parte de la plantilla actual, en concreto 10 mujeres y 3 hombres, ya que se persigue un centro más integrador que respete la igualdad de derechos de cada uno y una de los/las trabajadores/as.

El ámbito de aplicación territorial del Plan será el propio de todo AFADEMON, localizado en el territorio municipal de Montalbán de Córdoba (Córdoba).

La vigencia del presente Plan será revisada cada cuatro años de manera íntegra, sin embargo, las medidas dispuestas tendrán una revisión de cada seis meses, ya que, el conjunto de objetivos a alcanzar se alcanzará de forma gradual y progresiva.

Por otro lado, con la implementación del plan se establece una cultura en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que forme parte de los valores de la asociación y que, en consecuencia, los resultados positivos que se esperan obtener se proyecten con una vigencia indefinida.

6. INFORME DE CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

El presente informe se encuentra de manera detalla en el *Anexo I*, anexo a este documento, sin embargo, de manera sintetizada se muestra a continuación la información obtenida y más relevante.

• 1. EMPLEO: Procesos de selección y contratación

Situación actual: La representación femenina de la plantilla es del 76,92% del total, es decir, en su gran mayoría las personas trabajadoras que forman parte de la plantilla son mujeres, frente a un 23,08% que son hombres.


En este caso, la mayor diferencia se encuentra en el desempeño de la formación de Técnicos/as Auxiliares de Enfermería, donde el porcentaje es de 85,71% de mujeres y un 14,92% de hombres.

En datos cuantitativos nuestro centro cuenta con 6 mujeres Técnicas Auxiliares de Enfermería, 1 hombre con la misma formación y otro hombre con formación profesional en cocina. Además de otra representación masculina de 1 hombre con titulación en fisioterapeuta.


En este punto, cabe mencionar el concepto de *feminización del trabajo* especialmente en las labores de cuidados y apoyo.

Objetivo: Garantizar que los procesos de selección sean objetivos, asegurando que todos tengan acceso a los mismos en todas las fases, desde el proceso de selección hasta la contratación.


Medidas actuales:

- 
- Los procesos de selección se realizan a través de la publicación de oferta de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo.
 - Permitir la igualdad aceptación de candidaturas masculinas y femeninas.
 - Las personas encargadas de realizar la selección están comprometidas con la igualdad de género sensibilidad y conciencia en el tema que nos ocupa.

Medidas a implantar:

- 
- Establecer criterios de igualdad y paridad para la aceptación de personas candidatas y en todos los procedimientos tanto de selección como de contratación de personal
 - Usar un lenguaje no sexista en todas las ofertas laborales.

Indicadores de evaluación:

- 
- Porcentaje de las solicitudes de candidaturas desagregadas por sexo género presentadas y seleccionadas.
 - Porcentaje de las solicitudes de empleo que preservan las normas de igualdad dentro de los ámbitos de la lingüística, estereotipos e imaginario colectivo de tópicos.

• **2. FORMACIÓN**

Objetivo: Fomentar la realización de formación específica en materia de igualdad a todos/as los/as trabajadores de AFADEMÓN.

Medidas actuales:

- AFADEMÓN cuenta con formación específica en materia de igualdad a dos mujeres (recibida de manera particular) frente al total de la plantilla.

Medidas a implantar:

- Realización de formación en materia de igualdad y sensibilización.

Indicadores de evaluación:

- Nº de personas que realizan la formación desagregadas por sexo
- Nº de personas que finalizan la formación desagregadas por sexo

• **3. CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL:**
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo: Informar a la plantilla de la legislación vigente y que nos compete en material de conciliación familiar.

Medidas actuales:

- Las medidas de conciliación llevadas a cabo son las recogidas en el convenio colectivo; una medida concreta aplicada actualmente es una reducción de jornada por cuidado de una menor.

Medidas a implantar:

- Reuniones formativas sobre el tema a tratar
- Realización de cartelería con toda la información para ser vista por todo el personal laboral en la panelera del centro.

Indicadores de evaluación:

- Porcentaje de personas asistentes a las reuniones informativas desagregadas por sexo
- Registro de dudas o preguntas acerca del tema presente

- **4. COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA BASADA EN LENGUAJE NO SEXISTA**

Objetivo: Llevar a efecto el uso de una comunicación basada en lenguaje no sexista a nivel interno de la propia asociación como a nivel externo a nivel de familias, cuidadores/as, socios/as, entre otros.

Medidas actuales:

- Actualmente AFADEMON no tiene un documento de compromiso formal destinado a la utilización de un uso del lenguaje no sexista, sin embargo, todo el personal laboral tiene un compromiso individual y propio en utilizar un lenguaje fundamentado en la igualdad.

Medidas a implantar:

- Necesitamos evaluar y garantizar la implementación de un lenguaje neutral en cuanto al género en todos los documentos interno y externos, entre ellos; correos electrónicos, canales de difusión vía WhatsApp, redes sociales, informes, contratos y otras formas de comunicación escrita utilizadas por la Asociación.
- Decálogo sobre el uso de un lenguaje no sexista.

Indicadores de evaluación:

- Porcentaje de documentos analizados sobre lenguaje no sexista
- Porcentaje de documentos modificados
- Elaboración y difusión de documento de decálogo de utilización de un lenguaje no sexista.

- **5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Objetivo: Mantener vigente y renovar al estimo estimado el protocolo frente al acoso sexual por razón de género activo desde 2022.

Medidas actuales:

- El centro tiene activo desde 2022 un protocolo sexual por razón de sexo y género y acoso laboral.

En este caso, todos/as los/as trabajadores/as han sido informados del cauce a seguir frente cualquier situación de sexismo o acoso. Desde la implantación de dicho protocolo, no se ha informado ni notificado ninguna denuncia.

Medidas a implantar:

- Reuniones informativas recordatorias de vigencia protocolo acoso laboral

Indicadores de evaluación:

- Nº de personas trabajadoras que han comunicado algún tipo de acoso relacionado en el ámbito laboral.
- Nº de medidas sancionadoras que se han llevado a cabo referentes a acoso en el ámbito laboral.
- Nº de reuniones formativas para recordar el protocolo vigente frente al acoso sexual por razón de sexo y género en el ámbito laboral.

7. MEDIOS Y RECURSOS

Con el fin de ofrecer una correcta puesta en marcha del I Plan de Igualdad es de suma importancia que desde la presente comisión de igualdad se trabaje por la implantación de cada una de las acciones a desarrollar.

Por lo que, entre los recursos necesarios para tal fin, nos encontramos con:

- **Recursos personales**
 - Licenciada en Psicología
 - Graduada en Trabajo Social
 - Diplomada en Terapia Ocupacional
 - Diplomado en Fisioterapeuta
 - Auxiliares de clínica
 - Cocinero
 - Personal Voluntario

- **Recursos materiales**

- Guías y manuales
- Material de papelería
- Documento del Plan de Igualdad
- Documento de Plan de Formación
- Documento de Evaluación
- Sede física AFADEMÓN
- Protocolo de acosos sexual y acoso por razón de sexo

- **Medios de comunicación**

- Página de Facebook
- Tablón de anuncios
- Emails informativos
- Web de AFADEMÓN

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES

El presente plan mencionado se encuentra desde un enfoque abierto conforme a futuras actuaciones donde se precise algún tipo de cambio o deficiencia, en este caso, la Comisión de Igualdad se reunirá para resolver de la forma más fructífera e igualitaria el problema y buscar la mejor solución de acuerdo con la legislación vigente.


AÑO	ACTUACIONES
2024	- Redacción Plan de Igualdad - Tramitación Registro REGCON
2025	- Realización de las actividades para la consecución de las medidas implantadas. - Evaluación de las medidas y personal laboral
2026	- Realización de las actividades para la consecución de las medidas implantadas. - Evaluación de las medidas y personal laboral
2027	- Realización de las actividades para la consecución de las medidas implantadas. - Evaluación de las medidas y personal laboral
2028	- Evaluación final y seguimiento - Renovación Pdl

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El Plan de Igualdad instaurado en el centro pretende dar respuesta a los objetivos planteados, tanto generales como específicos, por lo que se llevará a cabo un seguimiento de las medidas llevadas a cabo para mantener la línea de trabajo o para instaurar los cambios necesarios.

El seguimiento de cada objetivo propuesto se realizará cada seis meses y en el plazo de dos años se evaluará de forma completa el presente Plan de Igualdad, salvo que exista cualquier circunstancia que requiera una revisión anterior a esta fecha.

El I Plan de Igualdad de AFADEMON, se conservará durante todo el tiempo estipulado vigente, salvo que por causas mayores se estime oportuno su revisión o se detecte alguna necesidad de manera urgente, aun así, de manera continuada se realizará evaluación de cada una de las actuaciones impuestas.



En Montalbán de Córdoba a 24 de septiembre de 2024



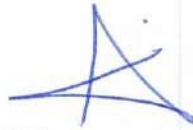

María José García Gómez

(Directora y Psicóloga AFADEMON)



María Martínez Pino

(Trabajadora Social AFADEMON)



Jose Antonio Fernández Cañete

(Trabajador y representante legal AFADEMON)



ANEXOS

ANEXO I- INFORME DE DIAGNÓSTICO



INFORME DE DIAGNÓSTICO

Metodología aplicada

- *Metodología y herramientas utilizadas:* Para realizar dicho diagnóstico se ha utilizado la herramienta del cuestionario en dos formatos; online y en papel. Ambos cuestionarios recogían cuestiones tanto cuantitativas como cualitativas.
- *Periodo de referencia de los datos analizados:* Los datos han sido analizados en la línea temporal de entre el 16 de agosto de 2023 al 16 de agosto de 2024.
- *Fecha de recogida de la información:* La recogida de información comenzó el 01 de julio 2023 y finalizado el 01 de agosto de 2023.
- *Fecha de realización del diagnóstico:* de entre el 16 de agosto de 2023 al 16 de agosto de 2024.
- Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:
 - María José García Gómez, Directora y Psicóloga AFADEMON
 - María Martínez Pino, Trabajadora Social AFADEMON

Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE PERSONAS CON ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS DE MONTALBÁN (CÓRDOBA)
CIF	G14691828
Domicilio social	Calle Amargura, 19
Forma Jurídica	Asociación
Año de constitución	07/07/2004
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	María José García Gómez
Cargo	Directora
Teléfono	957018325 // 635081025
e-mail	afademon@hotmail.com
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	María José García Gómez // María Martínez Pino

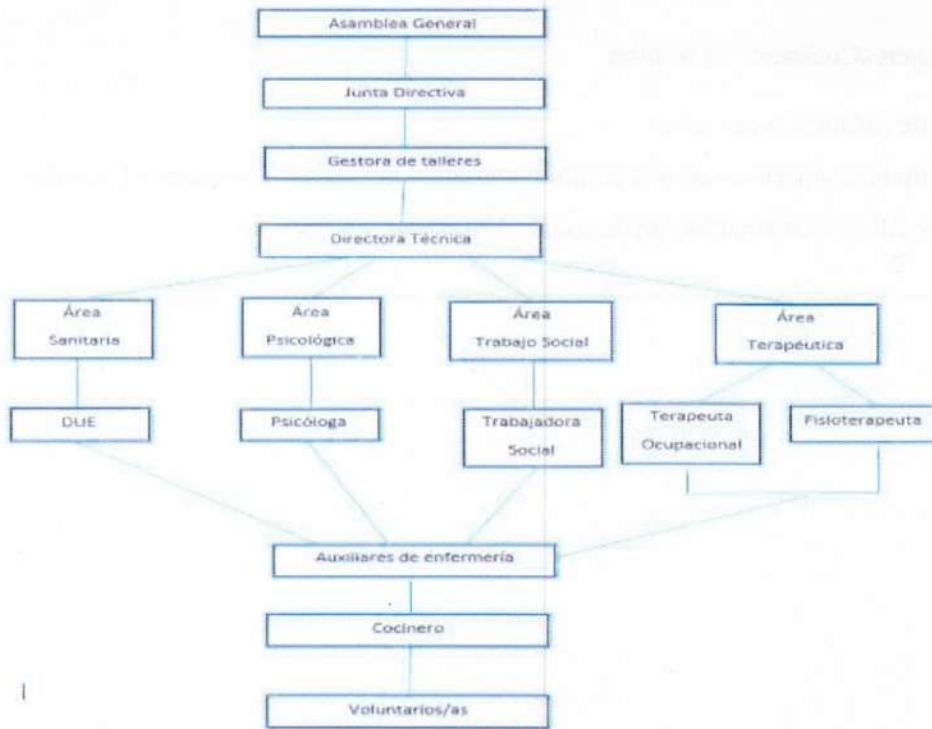
María José

A

M

Cargo	Directora y Psicóloga // Trabajadora Social		
Teléfono	957018325 // 635081025		
e-mail	afademon@hotmail.com		
DIMENSIÓN			
Personas Trabajadoras	Mujeres	Hombres	Total
	10	3	13
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS			
Dispone de departamento de personal	El centro no dispone como tal de departamento de personal, sin embargo cuenta con dos personas las cuales entre otras funciones, se encargan de la gestión del personal.		
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO PROCEDE		
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	Hombres	Total
	0	1	1
ORGANIGRAMA			

A.T.
R
María José



ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

El número de personas que componen la plantilla es de 13 siendo 10 mujeres y 3 hombres, se observa que el mayor porcentaje es de género femenino y por lo tanto el grado de feminización en el centro de trabajo es elevado, quedando el grado de masculinización en un porcentaje mínimo en comparación con el femenino.

En cuanto a la distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos nos encontramos con lo siguiente (orden de mayor a nivel responsabilidad):

- Dirección/ Psicóloga– 1 mujer
- Terapeuta Ocupacional – 1
- mujer Gestora de talleres – 1
- mujer Trabajadora Social – 1
- mujer Fisioterapeuta – 1 hombre

Auxiliar de enfermería – 1 hombre y 6

mujeres
Cocinero – 1 hombre

Nivel de formación por sexo:

Con estudios superiores de diplomatura y grado 4 personas; 3 mujeres y 1 hombre.

Con estudios en formación profesional; 2 hombres y 6 mujeres

Handwritten signatures on the left margin.

[Handwritten signatures]

REGISTRO RETRIBUTIVO														
	SEXO	FECHA NACIMIENTO	TITULACION	SITUACION FAMILIAR	HIJOS/AS	FECHA CONTRATACION	FECHA FIN DE CONTRATO	FECHA ANTIGÜEDAD	% JORNADA	% JORNADA REDUCIDA	MOTIVO REDUCCION	CLAVE CONTRATO	AREA EMPRESA	PUESTO/EMPRESA
1	M	10/04/84	LICENCIADA	HIJAS/OS	2	26/03/12	-	26/03/12	100.00%	80.00%	GLM	189	DIRECCION Y AREA PSICOLOGICA	PSICÓLOGA
2	M	25/05/67	TÉCNICO GRADUADO MEDIO	HIJAS/HIJOS	2	01/04/10	-	01/04/10	100.00%			100	GESTORA DE TALLERES	JEFA 2º
3	M	27/01/93	GRADUADA	NO	0	04/07/22	-	04/07/22	37.50%			200	ÁREA TRABAJO SOCIAL	TRABAJADOR SOCIAL
4	M	13/02/82	DIPLOMADA	HIJAS/OS	2	01/02/21	-	01/02/21	50.00%			200	ÁREA TERAPEUTICA	TERAPEUTA OCUPACIONAL
5	H	20/05/87	DIPLOMADO	NO	0	(Arrendamiento servicios)	-		50.00%			402	ÁREA TERAPEUTICA	FISIOTERAPEUTA
6	H	28/07/85	AUX. ENFERM.	HIJAS/OS	1	13/10/15	-	13/10/15	100.00%			189	AUXILIAR DE ENFERM	AUXILIAR DE ENFERMERÍA
7	M	08/06/67	AUX. ENFERM.	HIJAS/OS	2	21/09/19	-	21/09/19	100.00%			189	AUXILIAR DE ENFERM	AUXILIAR DE ENFERMERÍA
8	M	09/03/76	AUX. ENFERM.	HIJAS/OS	1	14/09/21	-	14/09/21	100.00%			189	AUXILIAR DE ENFERM	AUXILIAR DE ENFERMERÍA
9	M	27/03/94	AUX. ENFERM.	NO	0	12/12/22	-	12/12/22	63.00%			189	AUXILIAR DE ENFERM	AUXILIAR DE ENFERMERÍA

[Faint handwritten notes]

Voluntaria *Lo* *fi* *16/17*

10	M	05/06/78	AUX. ENFERM.	HUJAS/OS	2	21/02/22	-	21/02/22	100,00%			189	AUXILIAR DE ENFERM	AUXILIAR DE ENFERMERÍA
11	M	07/05/72	AUX. ENFERM.	HUJAS/OS	3	26/04/22	-	26/04/22	63,00 %			502	AUXILIAR DE ENFERM	AUXILIAR DE ENFERMERÍA
12	M	30/05/90	AUX. ENFERM.	NO	0	29/05/17	-	29/05/17	100,00 %			189	AUXILIAR DE ENFERM	AUXILIAR DE ENFERMERÍA
13	M	08/01/76	COCINER	NO	0	21/03/21	-	21/03/21	62,50 %			289	AUXILIAR DE ENFERM	AUXILIAR DE ENFERMERÍA

AUDITORIA RETRIBUTIVA

El presente apartado recoge a todas las personas de la plantilla pertenecientes a AFADEMON en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023.

El número total de personas empleadas es de 13, de las cuales 10 son mujeres y 3 son hombres.

Seguidamente, para tener una impresión general de las personas trabajadoras de AFADEMON se mostrará una tabla de los diversos puestos y el número de personas desagregadas por sexo.

Persona por puesto, según sexo	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Psicóloga // Directora	0	1	1
Jefa 2º	0	1	1
Trabajadora Social	0	1	1
Terapeuta Ocupacional	0	1	1
Fisioterapeuta	1	0	1
Auxiliar de enfermería	1	6	7
Cocinero	1	0	1
TOTAL GENERAL	3	10	13

[Handwritten signatures]

Id	SEXO	FECHA DE NACIMIENTO	NIVEL DE ESTUDIOS	SITUACIÓN FAMILIAR	HIJOS/AS	FECHA DE CONTRATACIÓN	FECHA DE ANTIGÜEDAD	% DE JORNADA	% JORNADA REDUCIDA
1	Mujer	10-04-84	LICENCIADA	HIJOS/AS	2	26-03-12	26-03-12	100%	80%
2	Mujer	23-10-82	DIPLOMATURA	HIJOS/AS	2	01-02-21	01-02-21	50%	
3	Mujer	05-05-67	TÉC. GRADO MEDIO	HIJOS/AS	2	01-04-10	01-04-10	100%	
4	Mujer	27-01-93	GRADUADA	NO	0	04-07-22	04-07-22	38%	
5	Hombre	20-05-87	COCINERO	NO	0			50%	
6	Hombre	28-07-85	TÉC. GRADO MEDIO	HIJO/A	1	13-10-15	13-10-15	100%	
7	Hombre	08-01-79	TÉC. GRADO MEDIO	NO	0	21-03-19	21-03-19	63%	
8	Mujer	08-06-67	TÉC. GRADO MEDIO	HIJOS/AS	2	21-09-19	21-09-19	100%	
9	Mujer	09-03-76	TÉC. GRADO MEDIO	HIJO/A	1	14-09-21	14-09-21	100%	
10	Mujer	30-05-90	TÉC. GRADO MEDIO	NO	0	29-05-17	29-05-17	100%	
11	Mujer	05-06-78	TÉC. GRADO MEDIO	HIJOS/AS	2	21-02-22	21-02-22	100%	
12	Mujer	27-03-94	TÉC. GRADO MEDIO	NO	0	12-12-22	12-12-22	63%	
13	Mujer	07-05-72	TÉC. GRADO MEDIO	HIJOS/AS	3	26-04-22	26-04-22	63%	

[Faint handwritten notes or signatures]

MOTIVO REDUCCIÓN	CLAVE CONTRATO	ÁREA-EMPRESA	PUESTO-EMPRESA	HORARIO (Continuo/partido)	TRABAJO A TURNOS	AGRUP. CLAS. PROF.	CONVENIO/ÁREA	CATEGORÍA PROFESIONAL	GRUPO PROFESIONAL
GLM	189	DIRECCIÓN/PSICOLOGÍA	DIRECTORA/PSICOLOGA	CONTINUO	NO	GRUPO 01	DISCAPACIDAD	GRUPO I	PSICOLOGA
	200	TERAPIA OCUPACIONAL	TERAPEUTA OCUPACIONAL	CONTINUO	NO	GRUPO 02	DISCAPACIDAD	GRUPO II	TERAPEUTA OCUPACIONAL
	189	JEFA 2ª	GESTIÓN	PARTIDO	NO	GRUPO 01	DISCAPACIDAD	GRUPO IV	TÉC. GRADO MEDIO
	200	TRABAJO SOCIAL	TRABAJADORA SOCIAL	CONTINUO	NO	GRUPO 02	DISCAPACIDAD	GRUPO II	TRABAJO SOCIAL
	402	FISIOTERAPIA	FISIOTERAPEUTA	CONTINUO	NO	GRUPO 03	DISCAPACIDAD	GRUPO IV	FISIOTERAPEUTA
	189	AUXILIAR ENFERMERÍA	AUXILIAR ENFERMERÍA	PARTIDO	NO	GRUPO 04	DISCAPACIDAD	GRUPO IV	AUXILIAR ENFERMERÍA
	289	COCINA	COCINERO	CONTINUO	NO	GRUPO 05	DISCAPACIDAD	GRUPO IV	COCINA
	189	AUXILIAR ENFERMERÍA	AUXILIAR ENFERMERÍA	PARTIDO	NO	GRUPO 04	DISCAPACIDAD	GRUPO IV	AUXILIAR ENFERMERÍA
	189	AUXILIAR ENFERMERÍA	AUXILIAR ENFERMERÍA	PARTIDO	NO	GRUPO 04	DISCAPACIDAD	GRUPO IV	AUXILIAR ENFERMERÍA
	189	AUXILIAR ENFERMERÍA	AUXILIAR ENFERMERÍA	PARTIDO	NO	GRUPO 04	DISCAPACIDAD	GRUPO IV	AUXILIAR ENFERMERÍA
	189	AUXILIAR ENFERMERÍA	AUXILIAR ENFERMERÍA	PARTIDO	NO	GRUPO 04	DISCAPACIDAD	GRUPO IV	AUXILIAR ENFERMERÍA
	189	AUXILIAR ENFERMERÍA	AUXILIAR ENFERMERÍA	CONTINUO	NO	GRUPO 04	DISCAPACIDAD	GRUPO IV	AUXILIAR ENFERMERÍA
	189	AUXILIAR ENFERMERÍA	AUXILIAR ENFERMERÍA	CONTINUO	NO	GRUPO 04	DISCAPACIDAD	GRUPO IV	AUXILIAR ENFERMERÍA

Miranda *A.* *A.F.*

NIVEL	Grupo Cot.S.Social	S.BASE	PLUS DIRECCIÓN	PAGAS EXTRAS PRORRATEADAS	COMPLEMENTO SALARIAL 03	COMPLEMENTO SALARIAL 04	COMPLEMENTO SALARIAL 05	COMPLEMENTO SALARIAL 06	COMPLEMENTO SALARIAL 07	COMPLEMENTO SALARIAL 08
1	1	1.509	216	311	101	6	139	109		
1	2	717		130	66					
2	5	1.271		295	87	5	117	92	182	198
2	2	538		90						
1		646								
2	7	1.027		204	26	2	95	74		
2	8	667		121	9	61				
2	7	1.027		187	14	95				
2	7	1.027		187	14	95				
2	7	1.027		199	95	74				
2	7	1.027		171	125					
2	7	667		111	81					
2	7	667		111	81					

Maria de *A* *A.F.*

F.INI.CAL	F.FIN.CAL	%NORMALIZ	%ANUALIZ	CHECK PERIODO REF.	CHECK EQUIPARADO	CHECK N° SC NORM	CHECK N° SC ANIALIZ	CHECK N° SC NORM Y ANIALIZ	CHECK EQUIPARACIÓN
16-08-23	16-08-24	80%	100%	DENTRO	SÍ	SÍ	NO	NO	SÍ
16-08-23	16-08-24	50%	100%	DENTRO	SÍ	SÍ	NO	NO	SÍ
16-08-23	16-08-24	100%	100%	DENTRO	SÍ	NO	NO	NO	NO
16-08-23	16-08-24	38%	100%	DENTRO	SÍ	SÍ	NO	NO	SÍ
16-08-23	16-08-24	50%	100%	DENTRO	SÍ	SÍ	NO	NO	SÍ
16-08-23	16-08-24	100%	100%	DENTRO	SÍ	NO	NO	NO	NO
16-08-23	16-08-24	63%	100%	DENTRO	SÍ	SÍ	NO	NO	SÍ
16-08-23	16-08-24	100%	100%	DENTRO	SÍ	NO	NO	NO	NO
16-08-23	16-08-24	100%	100%	DENTRO	SÍ	NO	NO	NO	NO
16-08-23	16-08-24	100%	100%	DENTRO	SÍ	NO	NO	NO	NO
16-08-23	16-08-24	100%	100%	DENTRO	SÍ	NO	NO	NO	NO
16-08-23	16-08-24	100%	100%	DENTRO	SÍ	NO	NO	NO	NO
16-08-23	16-08-24	63%	100%	DENTRO	SÍ	SÍ	NO	NO	SÍ
16-08-23	16-08-24	63%	100%	DENTRO	SÍ	SÍ	NO	NO	SÍ

100%

[Handwritten signatures]

SALABARIO BASE Eq	TOTAL COMPL.SAL Eq	TOTAL Retrib Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
1.886	0	1.886	0	1.886	1.509	881	2.390	0	2.390
1.433	0	1.433	0	1.433	717	196	913	0	913
1.271	0	1.271	0	1.271	1.271	975	2.246	0	2.246
1.415	0	1.415	0	1.415	538	90	627	0	627
1.292	0	1.292	0	1.292	646	0	646	0	646
1.027	0	1.027	0	1.027	1.027	400	1.427	0	1.427
1.059	0	1.059	0	1.059	667	192	859	0	859
1.027	0	1.027	0	1.027	1.027	296	1.323	0	1.323
1.027	0	1.027	0	1.027	1.027	296	1.323	0	1.323
1.207	0	1.027	0	1.027	1.027	296	1.323	0	1.323
1.207	0	1.027	0	1.027	1.027	368	1.395	0	1.395
1.059	0	1.059	0	1.059	1.027	296	1.323	0	1.323
1.059	0	1.059	0	1.059	667	192	859	0	859
1.059	0	1.059	0	1.059	667	192	859	0	859

ANEXO II- DISEÑO DE MEDIDAS EVALUABLES

ÁREA DE ACTUACIÓN: 1. EMPLEO	
Objetivo	Medida
Garantizar que los procesos de selección sean objetivos, asegurando que todos tengan acceso a los mismos en todas las fases, desde el proceso de selección hasta la contratación.	<ul style="list-style-type: none">- Establecer criterios de igualdad y paridad para la aceptación de personas candidatas y en todos los procedimientos tanto de selección como de contratación de personal.- Usar un lenguaje no sexista en todas las ofertas laborales
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none">- Porcentaje de las solicitudes de candidaturas segregadas por género presentadas y seleccionadas.- Porcentaje de las solicitudes de empleo que preservan las normas de igualdad dentro de los ámbitos de la lingüística, estereotipos e imaginario colectivo de tópicos.	

ÁREA DE ACTUACIÓN: 2. FORMACIÓN	
Objetivo	Medida
Formar a los/as trabajadores/as del centro de trabajo en materia de igualdad	-Realización de cursos de formación en materia de igualdad
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none">- N° de personas que realizan la formación- N° de personas que finalizan la formación	

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]

[Handwritten signature in blue ink on the right margin]

ÁREA DE ACTUACIÓN: 3. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo	Medida
Informar de la legislación vigente en materia de conciliación familiar	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión informativa sobre el tema a tratar. - Realización de cartelería con toda la información para colgarla en la panelera del centro.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> - Personas asistentes a la reunión informativa - Registro de dudas o preguntas acerca del tema presente 	

ÁREA DE ACTUACIÓN: 4. COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA BASADA EN LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo	Medida
Llevar a efecto el uso de una comunicación basada en lenguaje no sexista a nivel interno de la propia asociación como a nivel externo a nivel de familias, cuidadores/as, socios/as, entre otros.	<ul style="list-style-type: none"> - Necesitamos evaluar y garantizar la implementación de un lenguaje neutral en cuanto al género en todos los documentos internos y externos, entre ellos correos electrónicos, canales de difusión vía WhatsApp, redes sociales, informes, contratos y otras formas de comunicación escrita utilizadas por la Asociación. - Decálogo sobre el uso de un lenguaje no sexista.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de documentos analizados sobre lenguaje no sexista - Porcentaje de documentos modificados - Elaboración y difusión de documento de decálogo de utilización lenguaje no sexista 	





ÁREA DE ACTUACIÓN: 5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo	Medida
Mantener vigente y renovar al tiempo estimado el protocolo frente al acoso sexual por razón de sexo y género activo desde 2022	- Reuniones informativas recordatorias de vigencia protocolo acoso laboral
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none">- N° de personas trabajadoras que han comunicado algún tipo de acoso relacionado en el ámbito laboral.- N° de medidas sancionadoras que se han llevado a cabo referentes a acoso en el ámbito laboral.- N° de reuniones formativos para recordar el protocolo vigente frente al acoso sexual por razón de sexo y género en el ámbito laboral.	



ANEXO III- MODELO DE FICHAS DE MEDIDAS

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	1. EMPLEO
Medida	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer criterios de igualdad y paridad para la aceptación de personas candidatas y en todos los procedimientos tanto de selección como de contratación de personal. - Usar un lenguaje no sexista en todas las ofertas laborales.
Objetivos que persigue	Garantizar que los procesos de selección sean objetivos, asegurando que todos tengan acceso a los mismos en todas las fases, desde el proceso de selección hasta la contratación.
Descripción detallada de la medida.	<p>Al publicar una determinada oferta de empleo, estará abierta a cualquier persona independientemente de su sexo y género.</p> <p>Una vez recepcionados los curriculms se procederá a las llamadas para concertar cita para entrevista, todo ello sin distinción ninguna, al igual que la elección final de profesional.</p>
Personas destinatarias	Futuro personal laboral del centro de trabajo
Cronograma de implantación	Inicio:04/10/2024 con seguimiento de cada seis meses durante cuatro años
Responsable	María José García Gómez (Dirección)
Recursos asociados	Servicio Andaluz de Empleo, Redes Sociales de AFADEMON
Indicadores de Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de las solicitudes de candidaturas desagregadas por sexo presentadas y seleccionadas. - Porcentaje de las solicitudes de empleo que preservan las normas de igualdad dentro de los ámbitos de la lingüística, estereotipos e imaginario colectivo de tópicos.

FF





FICHA DE MEDIDA

<i>Área de actuación</i>	2. FORMACIÓN
<i>Medida</i>	Realización de cursos de formación en materia de igualdad
<i>Objetivos que persigue</i>	Formar a los/as trabajadores/as del centro de trabajo en materia de igualdad
<i>Descripción detallada de la medida</i>	Se ofertarán diferentes cursos en materia de igualdad con la acreditación correspondiente. Los/as trabajadores/as interesados/as deberán de comunicarlo a la persona responsable.
<i>Personas destinatarias</i>	Trabajadores/as del centro de trabajo
<i>Cronograma de implantación</i>	Inicio:04/10/2024 con seguimiento de cada seis meses durante cuatro años
<i>Responsable</i>	María José García Gómez (Dirección)
<i>Recursos asociados</i>	Academia de formación correspondiente
<i>Indicadores de seguimiento</i>	<ul style="list-style-type: none">- N° de personas que realizan la formación desagregadas por sexo- N° de personas que finalizan la formación desagregadas por sexo



FICHA DE MEDIDA

<i>Área de actuación</i>	3. CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
<i>Medidas</i>	-Reuniones formativas sobre el tema a tratar -Realización de cartelería con toda la información para ser vista por todo el personal laboral en la panelera del centro
<i>Objetivos que persigue</i>	Informar a la plantilla de la legislación vigente y que nos compete en material de conciliación familiar.
<i>Descripción detallada de la medida</i>	A través de diversas reuniones en la zona de reunión del centro de AFADEMON
<i>Personas destinatarias</i>	Trabajadores/as del centro de trabajo
<i>Cronograma de implantación</i>	Inicio:04/10/2024 con seguimiento de cada seis meses durante cuatro años
<i>Responsable</i>	María José García Gómez (Dirección)
<i>Indicadores de seguimiento</i>	<ul style="list-style-type: none">- Porcentaje de personas asistentes a las reuniones informativas desagregadas por sexo.- Registro de dudas o preguntas acerca del tema presente

FICHA DE MEDIDA

<i>Área de actuación</i>	4. COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA BASADA EN LENGUAJE NO SEXISTA
<i>Medidas</i>	<ul style="list-style-type: none">- Necesitamos evaluar y garantizar la implementación de un lenguaje neutral en cuanto al género en todos los documentos internos y externos, entre ellos correos electrónicos, canales de difusión vía WhatsApp, redes sociales, informes, contratos y otras formas de comunicación escrita utilizadas por la Asociación.- Decálogo sobre el uso de un lenguaje no sexista.
<i>Objetivos que persigue</i>	Llevar a efecto el uso de una comunicación basada en lenguaje no sexista a nivel interno de la propia asociación como a nivel externo a nivel de familias, cuidadores/as, socios/as, entre otros.
<i>Descripción detallada de la medida</i>	A través de la utilización de los <i>recursos asociados citados posteriormente</i> se realizará un diseño de un decálogo sobre lenguaje inclusivo, para así utilizarlo tanto en la mejora de documentos redactados internos de AFADEMON como a nivel exterior y empleados/as.
<i>Personas destinatarias</i>	Directora, gestora y trabajadora social de AFADEMON
<i>Cronograma de implantación</i>	Inicio:04/10/2024 con seguimiento de cada seis meses durante cuatro años
<i>Responsable</i>	María José García Gómez (Dirección)
<i>Recursos asociados</i>	Redes sociales, canales online de comunicación, Modulo 7 de la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer, Guía Didáctica para un uso no sexista del lenguaje: ¿piensas como hablas?
<i>Indicadores de seguimiento</i>	<ul style="list-style-type: none">- Porcentaje de documentos analizados sobre lenguaje no sexista- Porcentaje de documentos modificados- Elaboración y difusión de documento de decálogo de utilización lenguaje nosexista



FICHA DE MEDIDA

<i>Área de actuación</i>	5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
<i>Medidas</i>	Reuniones informativas recordatorias de vigencia protocolo acoso laboral
<i>Objetivos que persigue</i>	Mantener vigente y renovar al tiempo estimado el protocolo frente al acoso sexual por razón de sexo y género activo desde 2022.
<i>Descripción detallada de la medida</i>	A través del presente plan se informará de las pautas a seguir en caso de posibles situaciones de acoso sexual y/o laboral, además se informará de cómo identificar una situación de acoso, ya sea moral, sexual, por razón de sexo, entre las otras posibles.
<i>Personas destinatarias</i>	Trabajadores/as del centro de trabajo
<i>Cronograma de implantación</i>	Inicio:04/10/2024 con seguimiento de cada seis meses durante cuatro años
<i>Responsable</i>	María José García Gómez (Dirección)
<i>Recursos asociados</i>	Protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y género y acoso laboral.
<i>Indicadores de seguimiento</i>	<ul style="list-style-type: none">- N° de personas trabajadoras que han comunicado algún tipo de acoso relacionado en el ámbito laboral.- N° de medidas sancionadoras que se han llevado a cabo referentes a acoso en el ámbito laboral.- N° de reuniones formativos para recordar el protocolo vigente frente al acoso sexual por razón de sexo y género en el ámbito laboral.