



AFANIAS
C A S T E L L Ó N

Nuevo Plan de Igualdad Afanias Castellón

2021-2022

www.afaniascastellon.org

NUEVO PLAN DE IGUALDAD AFANIAS CASTELLÓN

2021-2022

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.....	7
3.	OBJETIVOS DEL PLAN.....	10
3.1.	Objetivos a largo plazo.....	11
3.2.	Objetivos a corto plazo	11
3.3.	Personas beneficiarias del Nuevo Plan de igualdad	12
3.4.	Vigencia del Nuevo Plan de igualdad Afanias Castellón	12
4.	PLAN DE ACCIÓN DEL NUEVO PLAN DE IGUALDAD	12
4.1	Acceso a la ocupación y contratación.	13
4.2.	Clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina.	14
4.3.	Retribuciones y auditorías salariales.	15
4.4.	Conciliación y corresponsabilidad.....	16
4.5.	Salud laboral y prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.	17
4.6.	Comunicación y lenguaje no sexista.	18
4.7.	Área de acciones específicas para mujeres en riesgo de exclusión.	19
5.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	20
6.	CALENDARIO.....	22
7.	PRESUPUESTO	22
8.	PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	22
9.	COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD	23
10.	ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN	23



1. INTRODUCCIÓN

La Asociación Afanias Castellón es una organización privada sin ánimo de lucro, fundada el 3 de noviembre de 1965, para contribuir y prestar servicios a las personas con diversidad funcional intelectual, y otras discapacidades asociadas, y sus familias. Fue una entidad pionera y su nacimiento representó un paso adelante en la atención a las personas con discapacidad en la provincia de Castellón. Cuenta con el número 1 del registro de asociaciones de la Generalitat Valenciana, Unidad Territorial de Castellón, y fue declarada de utilidad pública, por Consejo de Ministros, el 07 de junio de 2007.

En el año 2007 abrió sus puertas el complejo socio-educativo de Afanias de Castellón, financiado en su construcción y equipamiento, por tres administraciones públicas: la Generalitat Valenciana, la Diputación Provincial de Castellón y el Ayuntamiento de la ciudad de Castellón, así como otras entidades privadas, como la Fundación ONCE, y por la propia organización.

La Asociación tiene como misión mejorar la calidad de vida de las personas con diversidad funcional intelectual y la de sus familias. La calidad de vida como concepto específico e individual, definido a partir de los intereses y necesidades propios de cada persona. Por ello la metodología de trabajo en Afanias es la Planificación Centrada en la Persona que se materializa en el Plan Individual de Atención Interdisciplinar. Trabajando así para que la igualdad de oportunidades y la integración social sea una realidad.

Afanias de Castellón ha cumplido 56 años y su actividad actual es fruto del esfuerzo común de familias y administración, en este largo periodo, para cubrir las necesidades de este sector de población. La entidad ha ido creciendo en todos los sentidos, en la calidad de sus servicios y, sobre todo, en el número de personas atendidas, trabajadores/as, socios/as, voluntarios/as y colaboradores/as. El capital humano es el motor de la entidad, dado que son las personas las que sostienen la organización, sin las cuales no tendría sentido.

Afanias forma parte de la sociedad de la provincia de Castellón, por sus años de experiencia y el esfuerzo de integrar a las familias de personas discapacidad, su trabajo desde distintas federaciones y mesas sociales, el programa de participación social a través del voluntariado, la acogida en prácticas profesionales de muy distintas universidades y centros formativos, así como el convenio con Instituciones Penitenciarias para trabajos en la comunidad.

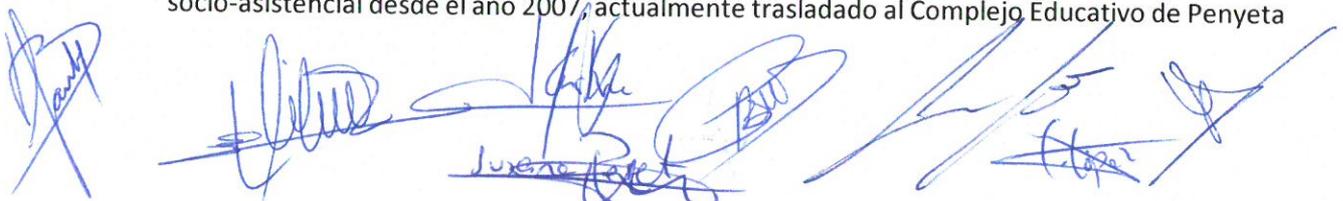
1) Es miembro de:

- La Confederación Española de Organizaciones en favor de las personas con Discapacidad Intelectual, Plena Inclusión, participando activamente en la delegación autonómica de la Comunidad Valenciana.

- La Federación Empresarial de Entidades Titulares de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad Intelectual. FEAD.
 - El Comité de Representantes de Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana, CERMI CV.
 - La Fundación Tutelar de la Comunidad Valenciana, Fundisval, como miembro fundador.
 - La Fundación Afanias de la Comunidad Valenciana, como miembro fundador.
 - El Consejo Municipal de Bienestar Social del Ayuntamiento de Castellón de la Plana.
 - La Mesa de Responsabilidad Social Corporativa de Castellón.
- 2) Programa de voluntariado. Afanias cuenta con su propio programa de gestión del voluntariado a través del que la sociedad de la provincia de Castellón participa en sus actividades.
- 3) Programa de prácticas. Afanias cuenta con convenios de prácticas con:
- Universidades: Universitat Jaume I (UJI), Universitat de València (UVEG) y Fundación Universitat Empresa-ADEIT, Universidad Miguel Hernández, Universidad Internacional de Valencia (VIU), Universidad Católica de Valencia- San Vicente Mártir, Universidad Cardenal Herrera-CEU, Universitat Oberta de Catalunya (UOC), Universidad Internacional de La Rioja (UNIR) y la Universidad de Nebrija.
 - Centros de formación profesional de toda la provincia: IES Francesc Ribalta, IES Gilabert Centelles, San Cristobal, Coop. Salus.
 - Centros de Formación que desarrollan formación oficial para el SERVEF: Ayuda Social Castellón, Acción laboral, Forem-CV e Instituto INTER.
 - Otras ONG: Cruz Roja, Cáritas y la asociación de personas con discapacidad de la provincia de Albacete, AMIAB.
- 4) Afanias Castellón tiene firmado un convenio, desde hace años, con la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias para el cumplimiento de penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

Afanias de Castellón cuenta con distintos centros y/o servicios de atención a personas con diversidad funcional intelectual y sus familias, acreditados y con plazas concertadas por la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas:

- Centro Ocupacional Afanias (CO), en funcionamiento desde la década de los 80, en el complejo socio-asistencial desde el año 2007, actualmente trasladado al Complejo Educativo de Penyeta

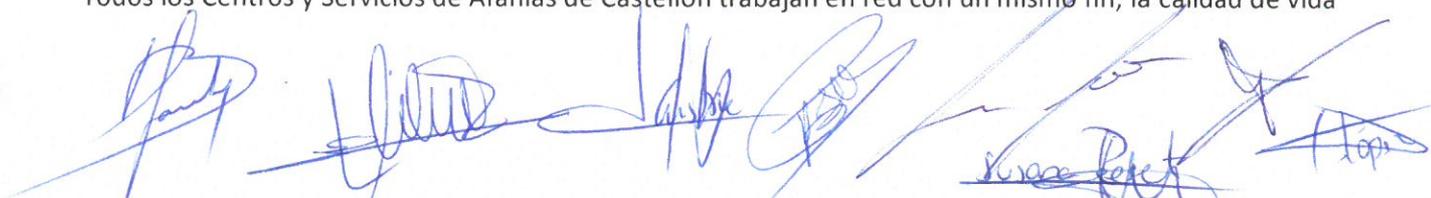


- Roja, cuenta con 80 plazas acreditadas, las 80 plazas están concertadas y ocupadas.
- En el Complejo Socioeducativo Afanias contamos con un Centro Ocupacional acreditado para 40 plazas, que actualmente no está en funcionamiento. Éste es el anterior centro ocupacional que contaba con 65 plazas acreditadas, tras la solicitud de minoración de plazas acreditadas, ha quedado con 40 plazas.
 - Centro de Día Afanias (CD): en funcionamiento desde la década de los 80, en el complejo socio-asistencial desde el año 2007, cuenta con 40 plazas acreditadas y 39 concertadas.
 - Residencia, o Centro de Atención Residencial para personas con discapacidad en situación de dependencia, abierta desde el año 2008, actualmente cuenta con 36 plazas acreditadas, las 36 plazas están ocupadas y concertadas.
 - Vivienda Tutelada Asistida Afanias, situada fuera del complejo socio-educativo, en el casco urbano de Castellón, desde el año 2001, actualmente cuenta con 7 plazas acreditadas, concertadas y ocupadas.
 - Vivienda Tutelada Supervisada Bovalar, acreditada para 7 plazas, desde el año 2009. Actualmente las 7 plazas están concertadas y ocupadas.
 - Vivienda Tutelada Supervisada Estepar, acreditada para 7 plazas, desde el año 2009. Actualmente las 7 plazas están concertadas y ocupadas.
 - Centro de Desarrollo Infantil y Atención Temprana Afanias I (CDIAT I), 70 plazas acreditadas y 70 concertadas.
 - Centro de Desarrollo Infantil y Atención Temprana Afanias II (CDIAT II), desde octubre de 2019 en funcionamiento, 35 plazas acreditadas, concertadas y ocupadas.

Además de estos servicios, Afanias de Castellón gestiona también:

- Centro Sanitario, inscrito en el Registro Autonómico de centros, servicios y establecimientos sanitarios de la Comunidad Valenciana. Se trata de un servicio sanitario integrado en una organización no sanitaria, con la siguiente oferta asistencial: enfermería, vacunación, rehabilitación, logopedia y Psicología General Sanitaria.
- Servicio de Información, Orientación y Asesoramiento especializado para la Discapacidad, acreditado por la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

Todos los Centros y Servicios de Afanias de Castellón trabajan en red con un mismo fin, la calidad de vida



de las personas con diversidad funcional y la de sus familias. Esta metodología de trabajo en red se apoya en la coordinación quincenal de las direcciones de los centros y las sesiones de trabajo compartido. Que la entidad cuente con tan diversos recursos permite que las personas atendidas tengan garantizada la continuidad asistencial, adaptando los servicios a sus necesidades en cada momento del ciclo vital. Así, se puede pasar de centro ambulatorio a, más tarde, centros de atención diurna (Centro de Día y Centro Ocupacional) y, según el caso y sus necesidades a centros de atención residencial (Residencia y Viviendas Tuteladas), en el mismo complejo socio-educativo (por ejemplo: algunas personas usuarias de Centro Ocupacional son residentes de Viviendas Tuteladas, lo que supone una ventaja para la coordinación de Planes de Intervención Individuales, que mejora significativamente la calidad atencional).

Afanias Castellón tiene acreditada su gestión de calidad con la certificación en el sistema ISO 9001: 2015, desde marzo de 2018. Su consecución ha sido fruto del trabajo de dos años que comenzó con el diagnóstico de la gestión, con la metodología Calidad Plena, y el apoyo de Plena Inclusión CV. Este diagnóstico fue desarrollado por un equipo de 15 personas formado por personas con diversidad funcional intelectual, familias, voluntarios/as, trabajadores/as y miembros de la Junta Directiva. Juntos evaluaron durante meses la gestión de la organización. Las conclusiones de este trabajo tienen su reflejo en los procedimientos de gestión elaborados posteriormente. La mejora continua es una metodología de trabajo que ya podemos afirmar implantada con la colaboración de todo el personal, al que se ha formado durante dos años. Dentro del Proceso de Mejora Continua se han fijado los objetivos de gestión para 2021:

Código	Descripción OBJETIVO
2017-21/01	GESTIÓN Y DIRECCIÓN OBJETIVO: Aumentar en un 70% los ingresos procedentes de financiación privada respecto al año anterior.
2021/02	PRESTACIÓN DE SERVICIOS. SATISFACCIÓN OBJETIVO: Lograr un índice medio de grado de satisfacción en trabajadores/as, personas usuarias y familiares ≥ 8 .
2018-2021/03	GESTIÓN, DIRECCIÓN, RRHH Y ADMINISTRACIÓN. OBJETIVO: Aumento de la base social (número de socios/as) mediante el aumento de la visibilidad de la entidad.
2018-2021/04	PRESTACIÓN DE SERVICIOS. SATISFACCIÓN OBJETIVO: aumento de la participación de los grupos de interés en la organización y servicios.
2018-21/05	GESTIÓN, RRHH Y SATISFACCIÓN OBJETIVO: Nuevo Plan de Igualdad Visado y puesto en práctica.
2021/06	GESTIÓN, DIRECCIÓN, Y ADMINISTRACIÓN. OBJETIVO: Visibilidad y puesta en valor de los recursos materiales y humanos generados por la entidad.

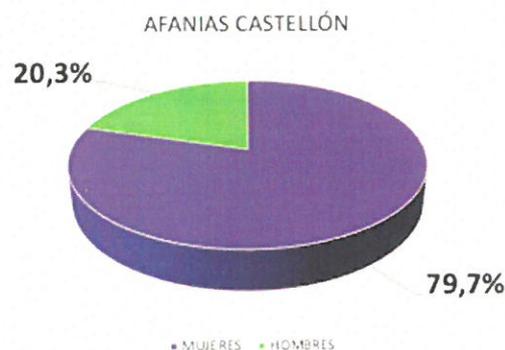
El Plan de Igualdad es una herramienta para detectar situaciones de discriminación, anticipándose a futuros conflictos laborales y a posibles sanciones administrativas. Contribuye a valorar la imagen externa de la organización y consolida la responsabilidad social corporativa. Será el instrumento para el impulso de las políticas de igualdad en la organización. AFANIAS de Castellón, como entidad social que contribuye a impulsar los derechos sociales de la ciudadanía, porque es una entidad comprometida con la transformación y difusión de valores de igualdad y no discriminación. Aplicará para ello la perspectiva de género de manera transversal, es decir en los programas y servicios que la entidad realice, contribuyendo así, a una transformación real.

En el presente plan se definen los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

El objetivo del diagnóstico es obtener información detallada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, analizando aspectos de la gestión de recursos humanos que afectan a toda la plantilla.

Para la realización del presente Plan de Igualdad se ha desarrollado un análisis de la situación de la entidad en materia de igualdad, a partir de un análisis cuantitativo y cualitativo de diferentes aspectos de la organización. Los resultados concretos de este análisis se presentan a continuación.

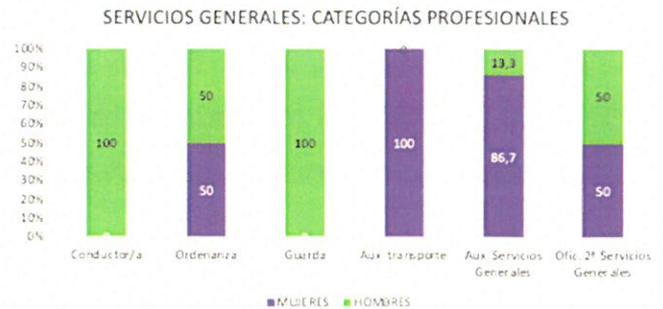
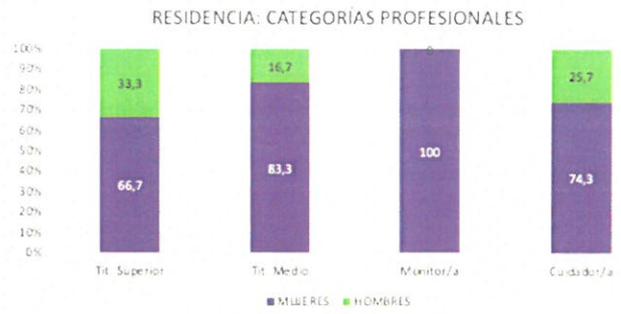
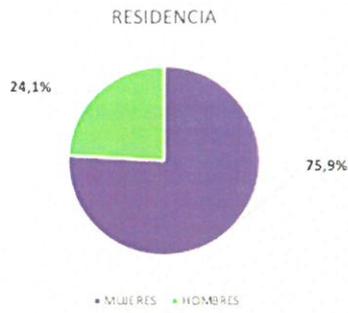


La entidad tiene una estructura desequilibrada en cuanto a distribución de la plantilla, teniendo en cuenta la definición de composición equilibrada que establece la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. "se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%".

Del resultado del análisis llevado a cabo se han obtenido una serie de conclusiones sobre la situación real de la entidad y se han identificado las áreas en las que se requiere la puesta en marcha de acciones de mejora. A continuación, se presentan los datos por centro/servicio y por categoría profesional en cada uno de ellos.

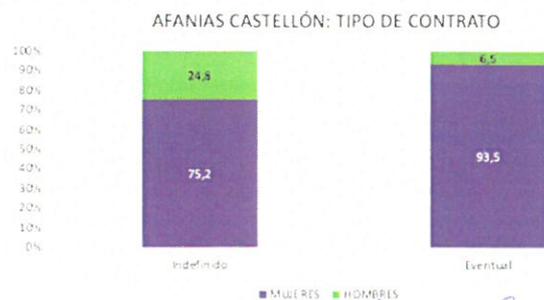


Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.



En el caso tanto del CDIAT I como en el CDIAT II el 100% del equipo está formado por mujeres (para las titulaciones de Titulado Superior y Titulado Medio) por lo que no se representan gráficamente los datos.

Por otra parte, destaca un porcentaje mayoritario de plantilla fija, lo cual indica que se trata de una entidad comprometida con el empleo estable y de calidad.



En cuanto a las condiciones de trabajo y política retributiva se aplican las establecidas en convenio colectivo de aplicación, por lo que no existe discriminación salarial por género. Existe un procedimiento de promoción en la entidad, regulado y vigilado por el Comité de empresa que representa a la plantilla de trabajadores y trabajadoras.

CATEGORÍA PROFESIONAL	RETRIBUCIÓN SALARIAL						VARIACIÓN (MUJER-HOMBRE)		
	MUJER			HOMBRE			RETRIBUCIÓN SALARIAL	TRIENIOS	PLUS FESTIVIDAD
	RETRIBUCIÓN SALARIAL MENSUAL	TRIENIOS MENSUAL	PLUS FESTIVIDAD	RETRIBUCIÓN SALARIAL MENSUAL	TRIENIOS MENSUAL	PLUS FESTIVIDAD			
TIT. SUPERIOR	2.226,43 €	49,66 €	44,86 €	2.226,43 €	49,66 €	44,86 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
TIT. MEDIO	1.798,74 €	35,76 €	33,92 €	1.798,74 €	35,76 €	33,92 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
EDUCADOR/A	1.445,89 €	31,23 €	29,68 €	1.445,89 €	31,23 €	29,68 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
CUIDADOR/A	1.209,86 €	26,76 €	25,48 €	1.209,86 €	26,76 €	25,48 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
MONITOR/A	1.445,89 €	31,23 €	29,68 €	1.445,89 €	31,23 €	29,68 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
AUX. OCUPACIONAL	1.209,86 €	26,76 €	25,48 €	1.209,86 €	26,76 €	25,48 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
GERENTE	2.823,41 €	49,66 €	44,86 €	2.823,41 €	49,66 €	44,86 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
JEFE/A ADMINISTRACIÓN	1.807,69 €	39,74 €	33,92 €	1.807,69 €	39,74 €	33,92 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OFICIAL 1ª ADMIN.	1.278,03 €	29,05 €	29,68 €	1.278,03 €	29,05 €	29,68 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OFICIAL 2ª ADMIN.	1.253,18 €	26,13 €	25,43 €	1.253,18 €	26,13 €	25,43 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
AUX. ADMINISTRACIÓN	1.215,88 €	23,25 €	25,48 €	1.215,88 €	23,25 €	25,48 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
CONDUCTOR/A	1.180,94 €	26,13 €	25,43 €	1.180,94 €	26,13 €	25,43 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
ORDENANZA	1.091,99 €	23,01 €	25,48 €	1.091,99 €	23,01 €	25,48 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
GUARDA	1.091,99 €	24,12 €	25,48 €	1.091,99 €	24,12 €	25,48 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
AUX. TRANSPORTE	1.091,99 €	22,15 €	25,48 €	1.091,99 €	22,15 €	25,48 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
AUX. SERV. GENERALES	1.097,93 €	22,15 €	25,62 €	1.097,93 €	22,15 €	25,62 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OFICIAL 2ª SERVICIOS GENERALES	1.213,48 €	26,13 €	25,43 €	1.213,48 €	26,13 €	25,43 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
DIRECTOR/A CENTROS (Complemento)	295,18 €	0,00 €	0,00 €	295,18 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
COORDINACIÓN RESIDENCIA (Complemento)	107,38 €	0,00 €	0,00 €	107,38 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Respecto a la formación, existe un compromiso activo por el reciclaje profesional y la formación como un elemento prioritario en la política de empresa.

La entidad promueve la conciliación de la vida familiar, personal y laboral aplicando las medidas de conciliación establecidas en el convenio de aplicación.

Respecto a riesgos laborales y salud laboral, la entidad ha realizado un estudio para detectar los riesgos laborales y salud laboral. Ha implantado medidas de salud laboral y prevención de riesgos laborales dirigidos específicamente a mujeres, como son los riesgos específicos relacionados con el embarazo.

Respecto al uso no discriminatorio del lenguaje, se puso en práctica el uso de un lenguaje inclusivo tanto en la comunicación interna como externa, que hay que reforzar y potenciar.

Aunque no está recogido un programa de manera específica, la entidad contempla medidas dirigidas a mujeres en riesgo de exclusión, mujeres con discapacidad y mujeres víctimas de violencia de género.

3. OBJETIVOS DEL PLAN

Las características del presente Plan de Igualdad son:

- Compromiso y liderazgo de la Dirección.
- Participación activa de la representación legal de la plantilla tanto en el diseño, elaboración y

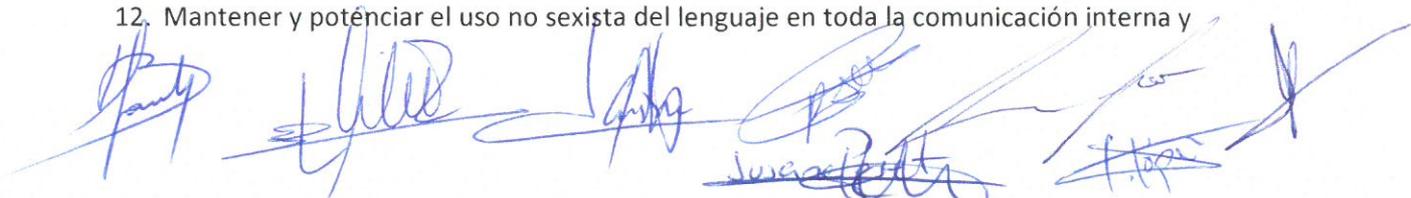
- seguimiento del Plan de Igualdad (Comisión de Igualdad).
- Comunicación interna de las acciones a poner en marcha.
 - Comunicación externa a través de medios online o medios tradicionales. Transparencia en todo el proceso de diseño e implementación.
 - Compromiso de mejora continua.
 - Cumplimiento de la legalidad en cuanto a igualdad de oportunidades y no discriminación.

3.1. Objetivos a largo plazo

1. Promover la participación de las trabajadoras y los trabajadores (Comité de Formación) en la formación continua y en la formación profesional.
2. Mantener la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
3. Erradicar cualquier conducta que suponga acoso sexual o acoso por razón de género.
4. Eliminar cualquier situación que pudiera suponer discriminación directa o indirecta.
5. Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad en relación a los hombres en todos los ámbitos de la organización.
6. Considerar enfoques de género en materia de salud laboral.
7. Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las trabajadoras y los trabajadores.
8. Proporcionar formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que formen parte de la comisión de igualdad. Además, la organización pondrá en marcha acciones de sensibilización en igualdad de género y de prevención del acoso por razón de sexo y del acoso sexual para toda la plantilla.
9. Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres de manera transversal, en todos los procesos y programas.
10. Garantizar protección a las víctimas de violencia de género.

3.2. Objetivos a corto plazo

11. Formar y sensibilizar a toda la plantilla y personal de la entidad (usuarias y usuarios, junta directiva y voluntariado) en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
12. Mantener y potenciar el uso no sexista del lenguaje en toda la comunicación interna y



externa de la entidad.

13. Contribuir a una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en la organización.
14. Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las trabajadoras y los trabajadores recogiendo e informando a la plantilla de las medidas actuales y valorando incorporar otras nuevas.
15. Prevenir cualquier situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Establecer un protocolo de actuación en caso de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

3.3. Personas beneficiarias del Nuevo Plan de igualdad

El Nuevo Plan de Igualdad Afanias Castellón está dirigido a todas las personas trabajadoras, usuarias y voluntarias, hombres y mujeres, que integran la Asociación.

El compromiso con la Igualdad de oportunidades y no discriminación es parte de la política de la entidad y por tanto se extiende a las personas que la integran, tanto la dirección, los trabajadores y las trabajadoras, como la Junta Directiva y el voluntariado que participa en las acciones que realiza la entidad., así como las personas usuarias de los servicios que presta Afanias Castellón y sus familias.

3.4. Vigencia del Nuevo Plan de igualdad Afanias Castellón

El Plan de Igualdad Afanias Castellón se incorpora como parte de la cultura organizacional de la asociación por lo que su carácter es indefinido. A través del compromiso manifestado por la entidad, se garantiza que el presente plan constituya una vigencia de 4 años, y viene a actualizar los objetivos del I Plan y darle así continuidad. Transcurrido este periodo se actualizarán los objetivos en periodos de 2 años y se prorrogará dicho plan de manera indefinida.

4. PLAN DE ACCIÓN DEL NUEVO PLAN DE IGUALDAD

Tras los resultados del diagnóstico de situación, se establece el Plan de Acción. El objetivo es programar las medidas a desarrollar en un periodo de tiempo determinado, asignar unos indicadores que definan el grado de consecución de cada medida adoptada, así como las personas responsables de la evaluación y seguimiento.

Las áreas que integran este plan de acción son las siguientes:

- Acceso a la ocupación y contratación.
- Clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina.
- Retribuciones y auditorías salariales.



- Conciliación y corresponsabilidad.
- Salud Laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación y lenguaje no sexista.
- Área de acciones específicas para mujeres en riesgo de exclusión.

4.1 Acceso a la ocupación y contratación.

<p>Objetivo: Asegurar la objetividad en los procesos de reclutamiento y selección y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en todo el proceso de selección y contratación. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de la plantilla.</p>		
<p>MEDIDAS IMPLANTADAS</p> <ul style="list-style-type: none"> -En los procesos de selección, se aceptan candidaturas de hombres y mujeres siguiendo criterios objetivos. -La entidad incorpora medidas de discriminación positiva, con el fin de incorporar al sexo menos representado en la plantilla. -Las preguntas realizadas en las entrevistas se relacionan exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo. - Realizado un procedimiento de actuación específico, dirigido a las personas que intervienen en el proceso de reclutamiento y selección de personal, con el fin de que se ajusten a los principios de igualdad y no discriminación. P02- Recursos Humanos y Formación, certificado en ISO 9001:2015. - Aumentados los canales de difusión de las ofertas de empleo, procurando diversificar en lo posible, con el fin de captar candidaturas de ambos sexos para todos los puestos. - Uso no sexista del lenguaje en las ofertas de empleo publicadas. 		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Mantener el funcionamiento de las medidas implantadas.	2 años	Gerencia y recursos humanos.
<p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> -Realización de un procedimiento de actuación específico para las personas que intervienen en el proceso de reclutamiento y selección. -Porcentaje de candidaturas ofertadas y seleccionadas desagregadas por sexo. -Nº de horas y contenidos del material formativo en igualdad que reciben las personas responsables del reclutamiento y selección de personal. -Nº de personas responsables de reclutamiento y selección que han recibido la formación desagregadas por sexo. -Enumerar canales de difusión de las ofertas de empleo. 		

4.2. Clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina.

<p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Garantizar que todo el personal vinculado a la organización tenga formación y sensibilización en igualdad de oportunidades. -Detectar las necesidades formativas para mejorar la cualificación y competencias de la plantilla. 		
<p>MEDIDAS IMPLANTADAS</p> <ul style="list-style-type: none"> -Todos los puestos vacantes se publican inicialmente como promoción interna, si procede. -La entidad está muy comprometida con la formación en la entidad, pese a que no exista de forma escrita un plan de formación. -La formación se realiza fuera del horario de trabajo por necesidades del servicio, pero siempre se computa como horas efectivas de trabajo. -La entidad proporciona ayudas y flexibilidad horaria para la formación externa. - Realizada formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla y a personas usuarias de la entidad. - Realizada formación específica en igualdad de oportunidades dirigida a las personas que integran la Comisión de Igualdad. - Elaborar un Plan de formación con perspectiva de género. 		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Realizar formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla y a personas usuarias de la entidad.	2 años	Gerencia, rrhh y direcciones de centros.
Mantener el Plan de formación con perspectiva de género.	2 años	Gerencia, rrhh, Comisión de Igualdad
Incentivar la participación del personal en cursos formativos externos a la entidad, ofreciendo ayudas como desplazamientos, permisos, etc.	2 años	Gerencia
Posibilidad de considerar el teletrabajo en los puestos que sea posible.	2 años	Gerencia, rrhh, direcciones de centros
Tener en cuenta las situaciones familiares a la hora de distribuir los periodos vacacionales.	2 años	Gerencia, rrhh, direcciones de centros
En los procesos de Promoción interna puntuar de manera positiva el hecho de tener hijos/as menores de 12 años y/o personas dependientes a cargo.	2 años	Gerencia, rrhh, direcciones de centros.
<p>INDICADORES:</p> <p>Nº de horas de formación en sensibilización en igualdad de oportunidades. Nº de mujeres y nº de hombres que realiza formación en la entidad.</p> <p>Elaboración del plan de formación.</p> <p>Nº de mujeres y nº de hombres con hijos/as menores de 12 años y/o personas dependientes a cargo.</p>		

4.3. Retribuciones y auditorías salariales.

Objetivo: Asegurar una política retributiva basada en criterios igualitarios.		
MEDIDAS IMPLANTADAS. -La política retributiva es igualitaria en cuanto a salario base y complementos salariales, se establece según convenio. -Las retribuciones salariales se basan en criterios objetivos, de manera transparente y la información al respecto es conocida por la plantilla.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
1. Realizar un análisis de las políticas salariales desagregado por sexo.	2 años	Gerencia y recursos humanos
2. Utilizar criterios objetivos en la valoración de los puestos de trabajo, de manera que se elimine cualquier obstáculo que pueda dificultar la carrera de las mujeres.	2 años	Gerencia, recursos humanos y direcciones de centros.
INDICADORES: Porcentajes de retribución salarial con y sin complementos salariales de hombres y mujeres.		



4.4. Conciliación y corresponsabilidad.

Objetivo:		
Fomentar las medidas de conciliación existentes en la entidad y considerar la conciliación como parte de la cultura empresarial de la entidad.		
MEDIDAS IMPLANTADAS.		
<ul style="list-style-type: none"> -Jornadas coincidentes con el horario escolar. -Periodos de vacaciones coincidentes con los periodos escolares de vacaciones. -Prioridad en la elección de permisos y vacaciones de personas con responsabilidades familiares. -Permiso retribuido por acompañamiento a consultas médicas de hijos e hijas menores o personas dependientes. -Todas las medidas de conciliación recogidas en el convenio de aplicación. -Se realizan programas específicos con mujeres en situación o riesgo de exclusión (mujeres con discapacidad y mujeres víctimas de violencia de género). 		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
1. recoger información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla en encuestas periódicas.	1 año	Junta directiva, Gerencia.
2. Informar a la plantilla de las medidas de conciliación existentes en la entidad.	1 año	Gerencia, RRHH, direcciones de centros.
3. Valorar la posibilidad de establecer ayudas para guarderías. Ticket guardería (www.edenred.es)	2 años	Gerencia, RRHH, direcciones de centros.
Flexibilidad horaria para el personal sin atención directa, con hijos/as y/o personas dependientes a cargo especialmente en las áreas de mantenimiento, limpieza y administración.	1 año	Gerencia, RRHH, direcciones de centros.
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> -Nº de encuestas realizadas para la detección de necesidades de conciliación. -Nº de mujeres y de hombres con hijos e hijas y sus edades. -Nº de mujeres y de hombres con personas dependientes a su cargo. (excepto hijos/as). -Existencia de un documento que recopile las medidas de conciliación de la entidad. -Nº de personas que han recibido la información sobre las medidas de conciliación en la entidad, desagregados por sexo. 		

4.5. Salud laboral y prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.

<p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Prevenir, evitar y actuar ante la discriminación sexual o por razón de sexo. -Revisar en la prevención de riesgos laborales, las medidas de prevención dirigidas específicamente a mujeres, especialmente las que tienen que ver con los riesgos relacionados con el embarazo. 		
<p>MEDIDAS IMPLANTADAS</p> <ul style="list-style-type: none"> -Existe un compromiso por parte de la entidad de prevenir y eliminar el acoso por razón de sexo y acoso sexual. La entidad y la representación legal, de conformidad con la legislación vigente en el marco del Plan de igualdad y con el objetivo de prevenir el acoso por razón de sexual negociarán un protocolo de actuación que comprenderá el compromiso de la entidad de prevenir y no tolerar esas conductas, el tratamiento reservado de las denuncias garantizando la inmunidad de las víctimas y los testigos, la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia y la información de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. - Elaborado un protocolo de actuación que regule un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo y el acoso sexual. 		
<p>En salud laboral, se tienen en cuenta los riesgos específicos de mujeres, especialmente los relacionados con el embarazo.</p>		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
1. Comunicar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo y el acoso sexual a la plantilla periódicamente.	2 años	RRHH, direcciones de centros Comisión de Igualdad
2. Difundir un protocolo existente específico (de Plena Inclusión) para personas con discapacidad, usuarias de la entidad.	1 año	RRHH, direcciones de centros Comisión de Igualdad
<p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> -Existencia de protocolo de actuación por acoso sexual y acoso por razón de sexo. -Registro de consultas y casos presentados por acoso sexual y acoso por razón de sexo. -Porcentaje de casos de acoso recogidos y resueltos. 		

4.6. Comunicación y lenguaje no sexista.

<p>Objetivo: Implementar el uso del lenguaje no sexista en la entidad, tanto a nivel interno, como externo, tanto en el medio escrito como en el medio online u otros medios de comunicación tradicionales.</p>		
<p>MEDIDAS IMPLANTADAS</p> <p>Existe voluntad de utilizar un lenguaje no sexista y transmitir una imagen igualitaria eliminando estereotipos de género. Realizado manual sobre lenguaje no sexista para difundir entre toda la plantilla como buena práctica. Realizada la comunicación y de difusión de los resultados del Plan de Igualdad.</p>		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
1. Comunicar a todo el personal el manual de manera reiterada para promover su uso.	2 años	Gerencia, direcciones de centros,
2. Revisar desde la perspectiva de género todo tipo de textos, memorias, impresos y comunicaciones para asegurar un lenguaje neutro e inclusivo.	2 años	Gerencia, direcciones de centros, técnicos y técnicas superiores y medios, personal de administración y comunicación.
3. Realizar una labor de comunicación y de difusión de los resultados del Plan de Igualdad y de las acciones a realizar que contribuya a transmitir una imagen de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	2 años	Gerencia y comisión de igualdad.
<p>INDICADORES</p> <p>Elaboración de un manual de lenguaje no sexista. Nº de hombres y de mujeres que han recibido dicho manual. Nº de textos revisados para detectar lenguaje sexista.</p>		

4.7. Área de acciones específicas para mujeres en riesgo de exclusión.

Objetivo:

- Proteger a los trabajadores o trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de la violencia de género garantizando el derecho, en los términos previstos en el estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo(art. 37.7 de la LET) a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo (art. 40.3 bis y 49.1 de la LET), a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (art. 45.n y 48.6 de la LET) y a la extinción de su contrato de trabajo (art. 52.d y 55.b) de la LET.
- Realizar acciones positivas a favor de mujeres con discapacidad para incorporarlas a la plantilla.

MEDIDAS ACTUALES

Aunque no recogido en un programa específico, la entidad contempla medidas dirigidas a mujeres en riesgo de exclusión. Mujeres con discapacidad y mujeres víctimas de violencia de género.

MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
1. Recoger las medidas dirigidas a mujeres en riesgo de exclusión.	1 año	Gerencia
2. Incorporar estas medidas como responsabilidad social corporativa de la entidad	1 año	Gerencia
3. Hacer públicas las medidas implementadas por la entidad a favor de mujeres en riesgo de exclusión.	1 año	Gerencia

INDICADORES

Nº de mujeres en riesgo de exclusión que han sido contratadas por la entidad. Nº de publicaciones de los resultados obtenidos.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para asegurar el cumplimiento del Nuevo Plan de Igualdad, que contiene los objetivos actualizados del primero, la Comisión de Igualdad realizará semestralmente un informe de evaluación de cada uno de los objetivos fijados en el Nuevo Plan de Igualdad.

El objetivo de la evaluación será:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Para la evaluación del Plan de Igualdad se utilizarán como herramientas los siguientes indicadores:

Área de intervención	Indicador	Cálculo	Frecuencia revisión	Responsable
Acceso a la ocupación y contratación	% de medidas implantadas	$\frac{\text{nº medidas implantadas} \times 100}{\text{Total medidas propuestas}}$	Semestral	Representante de la empresa y representación legal de las trabajadoras y los trabajadores
	% candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas desagregadas por sexo	$\frac{\text{nº hombres contratados} \times 100}{\text{contrataciones realizadas}}$ $\frac{\text{nº mujeres contratadas} \times 100}{\text{contrataciones realizadas}}$		
	% candidaturas ofertadas bajo criterios de igualdad desagregadas por sexo			
Retribuciones y auditorías salariales	% de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales por niveles	Retribución media mujeres/Retribución media hombres=1	Semestral	Representante de la empresa y representación legal de las trabajadoras y los trabajadores
	% medidas implantadas	$\frac{\text{nº medidas implantadas} \times 100}{\text{Total medidas propuestas}}$		
Clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina	% de medidas implantadas		Semestral	Representante de la empresa y representación legal de las trabajadoras y los trabajadores

	% de promociones de mujeres realizadas cada año	<u>nº de promociones de mujeres x 100</u> Total promociones realizadas -	Semestral	Representante de la empresa y representación legal de las trabajadoras y los trabajadores
Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	% de medidas implantadas	<u>(nº medidas implantadas x 100)</u> Total medidas propuestas -	Semestral	Representante de la empresa y representación legal de las trabajadoras y los trabajadores
Salud laboral. Prevención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.	% medidas implantadas	<u>(nº medidas implantadas x 100)</u> Total medidas propuestas	Semestral	Representante de la empresa y representación legal de las trabajadoras y Los trabajadores
	% casos de acoso presentados y resueltos	Nº Casos presentados -		
Uso no discriminatorio del lenguaje y comunicación corporativa	% medidas implantadas	<u>(nº medidas implantadas x 100)</u> Total medidas propuestas -	Semestral	Representante de la empresa y representación legal de las trabajadoras y los trabajadores
Área de acciones específicas para mujeres en riesgo de exclusión	% de medidas implantadas	<u>(nº medidas implantadas x 100)</u> Total medidas propuestas -	Semestral	Representante de la empresa y representación legal de las trabajadoras y los trabajadores

Handwritten signatures in blue ink, including names like Susana, Ys, and others.

6. CALENDARIO

Acciones previstas	Año 2021				Año 2022			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Mantenimiento de las medidas implantadas en el acceso a la Organización, reclutamiento y selección								
Realización de un análisis de las políticas salariales								
Formación y sensibilización a través de cursos								
Fomento del teletrabajo								
Flexibilidad horaria								
Encuesta para detección de necesidades de conciliación								
Revisión del Protocolo de Acoso laboral y por razón de sexo								
Revisión del Manual de Lenguaje no sexista								
Revisión de todos los textos, impresos y comunicaciones para asegurar un lenguaje no sexista, neutro e inclusivo								

7. PRESUPUESTO

CONCEPTO	TOTAL (€)
Material fungible	300,00
Actividades formativas y divulgativas	2500,00
Personal	2015,19
IMPORTE TOTAL	4815,19

Para la puesta en marcha de este Nuevo Plan de Igualdad no se ha solicitado ni recibido ningún tipo de subvención.

8. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Con fecha 12 de febrero de 2021, se constituyó la Comisión de Igualdad que, se ocupa de promocionar la igualdad de Oportunidades en la organización, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres y la eliminación de toda clase de discriminación por razón de sexo, así como de la elaboración del Nuevo Plan de Igualdad.

La composición de la Comisión es paritaria, con representación por parte de la dirección de la entidad y de la representación legal de la plantilla.

La Comisión de Igualdad es la encargada de elaborar el Nuevo Plan de Igualdad que cuenta con un

diagnóstico de situación de la entidad, la programación con las acciones a impartir y un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento de las mismas. Otras funciones de la comisión son: garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la entidad, realización del seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad y cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en la entidad.

9. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

Nombre y Apellidos	Cargo	Departamento
Francisco Gil Miralles	Gerente	Gerencia
Cristina Balaguer Mellado	Jefa de Administración/RLT	Administración/FSIE
Daniel Alcobendas Yunta	Cuidador/RLT	Residencia/FSIE
Susana Peset Marí	Oficial 2ª Administrativa	Administración
Carlos López Melchor	Cuidador/RLT	Residencia/CCOO
Asunción Pascual Arnal	Cuidadora	Centro de Día
Pablo Vilar Beltrán	Director/Psicólogo	Centro Ocupacional
Pilar Lleó Atienza	Educadora/RLT	Viviendas Tuteladas/CCOO

10. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La Asociación Afanias Castellón designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Nuevo Plan de Igualdad a:

- Cristina Balaguer Mellado (Jefa de Administración y Representante Sindical)



En Castellón, 1 de marzo de 2021

