



III Plan de Igualdad Afanias Castellón

VIGENCIA:

5/07/2023 - 05/07/2027

DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón social	AFANÍAS CASTELLÓN					
NIF	G 12014965					
Domicilio social	CUADRA PORTOLÉS Nº1, CASTELLON DE LA PLANA					
Forma jurídica	ASOCIACIÓN SIN ANIMO DE LUCRO					
Año de constitución	1965					
Web	www.afaniascastellon.org					
Responsable de la Entidad						
Nombre	FRANCISCO GIL MIRALLES					
Cargo	GERENTE					
Telf.	610216664					
e-mail	f.gil@afaniascastellon.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	CRISTINA BALAGUER MELLADO					
Cargo	JEFA DE ADMINISTRACIÓN					
Telf.	964246887					
e-mail	c.balaguer@afaniascastellon.org					
ACTIVIDAD						
Descripción de la actividad	PRESTACIÓN DE SERVICIOS A LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL INTELECTUAL, Y OTRAS DISCAPACIDADES ASOCIADAS, Y SUS FAMILIAS					
Ámbito de actuación	ÁMBITO DE ACTUACIÓN PROVINCIA DE CASTELLÓN					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	114	Hombres	31	Total	145
Centros de trabajo	1-CUADRA PORTOLÉS, Nº1. CP 12006. CASTELLÓN DE LA PLANA 2-PARTIDA PENYETA ROJA S/N, CP 12004. CASTELLÓN DE LA PLANA 3- C/RUIZ VILA Nº8, 5º 10. CP 12001. CASTELLÓN DE LA PLANA					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	5	Hombres	4	Total	9

1. PRESENTACIÓN.

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 con 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.

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 Consellería 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 está en funcionamiento con 20 plazas concertadas.
- 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.
- 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.
- 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.
- Vivienda Tutelada Supervisada Bovalar, acreditada para 7 plazas, desde el año 2009.
- Vivienda Tutelada Supervisada Estepar, acreditada para 7 plazas, desde el año 2009.
- Centro de Desarrollo Infantil y Atención Temprana Afanias I (CDIAT I), 70 plazas acreditadas.
- Centro de Desarrollo Infantil y Atención Temprana Afanias II (CDIAT II), desde octubre de 2019 en funcionamiento, 39 plazas acreditadas.

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 Consellería 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 2023:

Código	Descripción OBJETIVO
2017-23/01	GESTIÓN Y DIRECCIÓN OBJETIVO: Aumentar en un 35% los ingresos procedentes de financiación privada respecto al año anterior.
2022-23/02	PRESTACIÓN DE SERVICIOS. SATISFACCIÓN OBJETIVO: Lograr un índice medio de grado de satisfacción en trabajadores/as, personas usuarias y familiares $\geq 8,4$.
2018-23/03	GESTIÓN, DIRECCIÓN, RRHH Y ADMINISTRACIÓN. OBJETIVO: Aumento de la base social mediante el aumento de la visibilidad de la entidad y fidelización de personas socias.
2023-26/04	GESTIÓN, RRHH Y SATISFACCIÓN OBJETIVO: Nuevo Plan de Igualdad Visado y puesto en práctica
2022-23/05	GESTIÓN, DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN OBJETIVO: Visibilidad y puesta en valor de los recursos materiales y humanos generados por la entidad.
2022-23/06	GESTIÓN, DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN OBJETIVO: Aumento de contactos institucionales con las distintas administraciones.
2023/07	GESTIÓN Y DIRECCIÓN OBJETIVO: Reducir un 15 % del consumo anual de gas con respecto a la media de los últimos 5 años

El III 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- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.

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 III Plan de Igualdad. Actualmente los componentes son:

En representación de la empresa:

Francisco Gil Miralles

Ester Corella Górriz

Asunción Pascual Arnal

Pablo Vilar Beltrán

En representación de trabajadoras y trabajadores:

Cristina Balaguer Mellado

Clovis Vicente Campoverde Ruiz

Raquel Cabello García

Carlos López Melchor

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.

Es la encargada de elaborar el III 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.

3- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El III Plan de Igualdad Afanias Castellón está dirigido a todas las personas trabajadoras de la Asociación, así como a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios y voluntariado de la entidad.

4- VIGENCIA DEL III PLAN DE IGUALDAD AFANIAS CASTELLON

El presente Plan de Igualdad Afanias Castellón se incorpora como parte de la cultura organizacional de la asociación con una vigencia de cuatro años (del 5/07/2023 al 05/07/2027).

A través del compromiso manifestado por la entidad, viene a continuidad al trabajo realizado en anteriores planes de igualdad.

Se realizará una revisión anual del Plan y las acciones previstas, así como un informe final al terminar su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, y por circunstancias debidamente motivadas, la revisión implicará la actualización del diagnóstico o medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

Será competencia de la "Comisión de seguimiento y evaluación" el llevar a cabo este proceso de modificación y/o revisión. (detallado en puntos 12 y 13 del presente Plan)

5- INFORME DE 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.

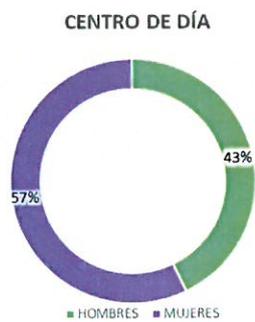
Los resultados de este análisis de los datos de 2022 se presentan a continuación:



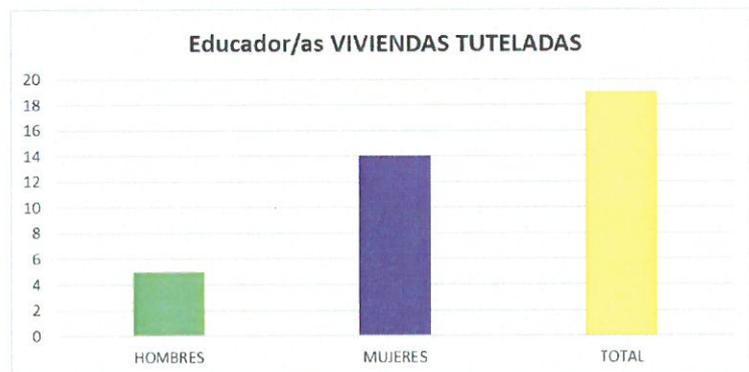
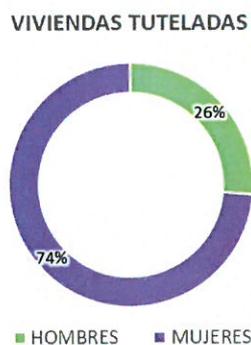
CATEGORIA PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES
TITULADO MEDIO	4	19
TITULADO SUPERIOR	3	5
EDUCADOR	1	19
CUIDADOR	12	32
MONITOR	2	11
AUX. OCUPACIONAL	0	1
OFICIAL ADMIN 1º	0	2
OFICIAL ADMIN 2º	0	1
AUX. SERVICIOS GENERALES	2	13
AUX. 2º SERVICIOS GENERALES	1	1
GUARDA/CONDUCTOR/ORDENANZA	3	1
JEFA ADMINISTRACION	0	1
GERENCIA	1	0
DIRECCIÓN CENTROS	2	7
	31	113



A continuación, se presentan los datos por centro/servicio y por categoría profesional en cada uno de ellos:

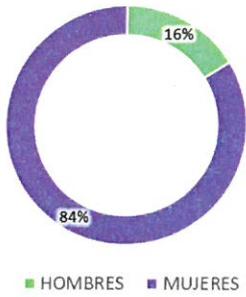


La plantilla del centro de día tiene una composición equilibrada (57% MUJERES, 43% HOMBRES)

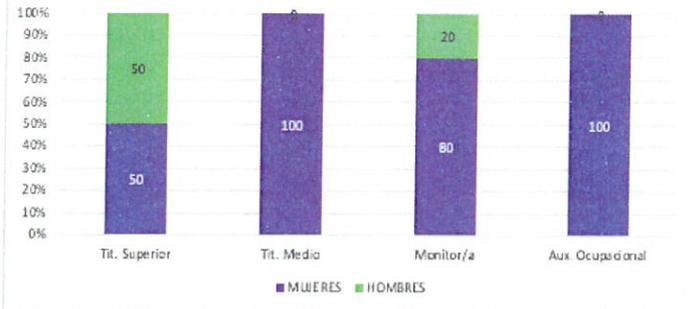


Se observa un amplio desequilibrio en las viviendas tuteladas, con una plantilla mayoritariamente femenina.

CENTRO OCUPACIONAL

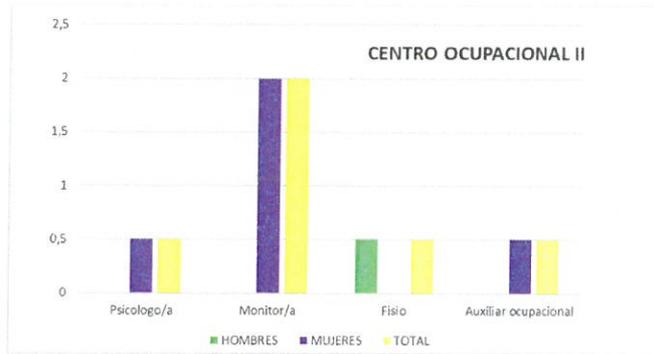
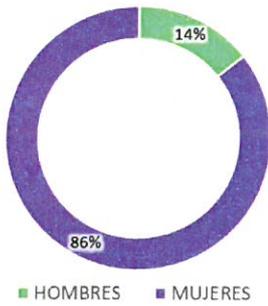


CENTRO OCUPACIONAL: CATEGORÍAS PROFESIONALES



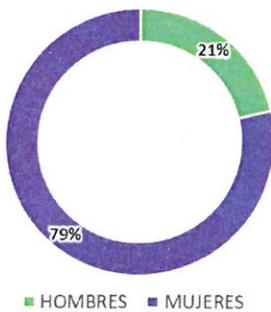
También existe un amplio desequilibrio en el centro ocupacional, con una plantilla mayoritariamente femenina en todas las categorías profesionales excepto titulados/as superiores.

CENTRO OCUPACIONAL II

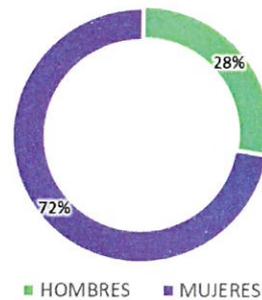


El centro ocupacional II cuenta con una plantilla exclusivamente femenina en todas las categorías profesionales excepto fisioterapeuta.

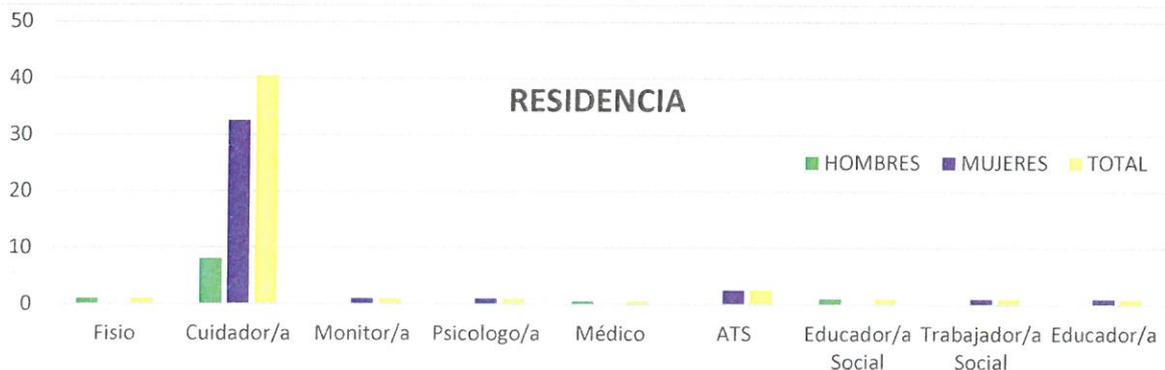
RESIDENCIA

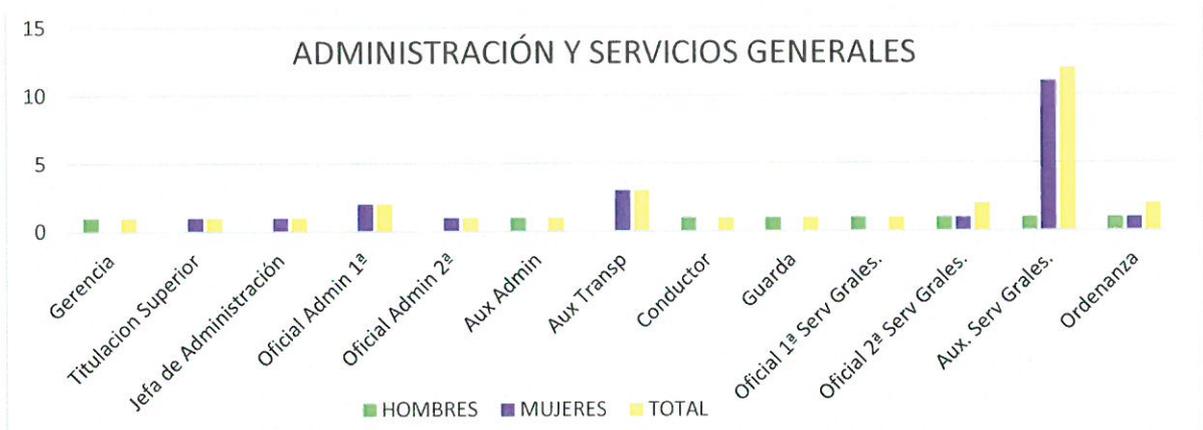


ADMINISTRACION Y SERVICIOS GENERALES



RESIDENCIA





Residencia:

Destaca la gran desigualdad en la categoría "cuidador/a" en la que hay cuatro veces más mujeres que hombres.

Administración y servicios generales:

La plantilla de administración y servicios generales está muy feminizada, con una diferencia muy elevada en los puestos de auxiliar de servicios generales.

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



Duración de los contratos: destaca un porcentaje mayoritario de plantilla fija, lo cual indica que se trata de una entidad comprometida con el empleo estable y de calidad. No se aprecian diferencias significativas en relación al porcentaje de eventualidad entre hombres y mujeres.

Formación: existe un compromiso activo por el reciclaje profesional y la formación como un

elemento prioritario en la política de empresa. En 2021 se formó a toda la plantilla en SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (10 horas de duración)

Durante el año 2022 no fue posible programar en el plan de formación a las personas trabajadoras de Afanias en Igualdad entre hombres y mujeres, por lo que la entidad ofreció un permiso retribuido a toda la plantilla para incentivar su participación en la formación sobre planes de igualdad de dos horas de duración realizada el 15 de noviembre por FSIE, teniendo muy buena acogida por parte de la plantilla

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

Durante la Pandemia COVID se implantó el teletrabajo en todos los puestos en que era posible. La situación actual al respecto es el mantenimiento de teletrabajo en aquellos puestos en que no incide en un empeoramiento de la calidad de servicio. Se sigue teletrabajando un día a la semana en departamento de administración, (extensible en determinadas situaciones que lo requieran como medida de conciliación puntual por ejemplo ante una situación de enfermedad de un familiar) y los terapeutas de los Centros de Atención temprana también realizan sesiones con familiares online desde su casa.

En aquellos profesionales que prestan atención no directa se establece flexibilidad horaria en la que se contempla un ajuste entre las necesidades del servicio a prestar y las condiciones personales de la persona trabajadora.

La distribución de las vacaciones se realiza según marca el convenio colectivo del sector, en el que se tiene en cuenta las situaciones familiares en los servicios que esto es posible. En los centros de atención diurna están preestablecidas de acuerdo al calendario de apertura de los mismos, coincidentes con vacaciones escolares y facilitadores de la conciliación para aquellas personas con menores a su cargo (mes de agosto y Navidad). Las vacaciones del resto de la plantilla se distribuyen de manera consensuada priorizando las necesidades de conciliación.

Encuestas de satisfacción de la plantilla: en las mismas sólo aparece un ítem en relación a la conciliación familiar. EN 2022 la media e satisfacción de ese ítem fue de 4.3 sobre 5.

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.

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.

Procesos de selección y contratación, y promoción profesional. Disponemos de un protocolo dentro de nuestro sistema de calidad ISO 9000 que garantiza la igualdad de oportunidades. Enmarcado en el anterior plan de igualdad se añadió a los baremos de selección y promoción el siguiente punto:

“En caso de que se produzca un empate, se resolverá a favor de la persona aspirante que en el puesto convocado sea de un sexo que se encuentre Subrepresentado en el centro de trabajo. Si esto no resuelve el empate se priorizará a quien esté en alguna de estas situaciones:

- *Mujer en situación de exclusión social*
- *Mujer víctima de violencia de género*
- *Estar al cargo de menores o personas dependientes “*

En 2022 se realizaron 34 nuevas contrataciones, 29 de ellas a mujeres y 5 a hombres. En cuanto a promociones internas se presentaron 19 candidatos (14 mujeres y 5 hombres) para 10 puestos, obteniendo el puesto 7 mujeres y 3 hombres.

Prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Enmarcado en el anterior plan de igualdad se elaboró un nuevo protocolo ajustado a la legislación en vigor actualmente, está pendiente su difusión.

La entidad contempla medidas dirigidas a **mujeres en riesgo de exclusión, mujeres con discapacidad y mujeres víctimas de violencia de género**, el convenio colectivo recoge: protección a las víctimas de la violencia de género (reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo, extinción de su contrato de trabajo) También son aplicables los beneficios previstos en la Legislación vigente y posteriores modificaciones.

Sin embargo, estas medidas no están recogidas es un programa de manera específica. Esto es un problema a subsanar y queda recogido en el programa de actuaciones previstas

6- IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

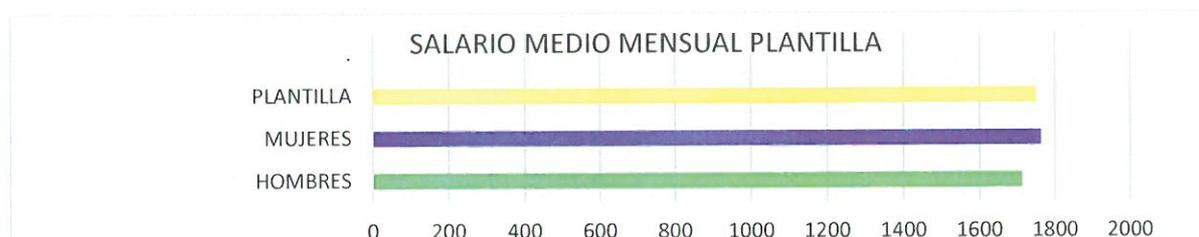
La tabla salarial aplicada y registro de retribuciones del primer semestre del 2023 son los siguientes:

TABLA SALARIAL

CATEGORÍA PROFESIONAL	RETRIBUCIÓN SALARIAL						VARIACIÓN (MUJER - HOMBRE)		
	MUJER			HOMBRE			RETRIB. SALARIAL MENSUAL	TRIENIOS MENSUAL	PLUS FESTIVIDAD
	RETRIBUCIÓN SALARIAL MENSUAL	RIENIOS MENSUAL	PLUS FESTIVIDAD	RETRIBUCIÓN SALARIAL MENSUAL	TRIENIOS MENSUAL	PLUS FESTIVIDAD			
TIT. SUPERIOR	2.337,76 €	49,66 €	44,86 €	2.337,76 €	49,66 €	44,86€	0,00 €	0,00 €	0,00 €
TIT. MEDIO	1.888,68 €	35,76 €	33,92 €	1.888,68 €	35,76 €	33,92€	0,00 €	0,00 €	0,00 €
EDUCADOR/A	1.518,19 €	31,23 €	29,68 €	1.518,19 €	31,23 €	29,68€	0,00 €	0,00 €	0,00 €
CUIDADOR/A	1.270,36 €	26,76 €	25,48 €	1.270,36 €	26,76 €	25,48€	0,00 €	0,00 €	0,00 €
MONITOR/A	1.518,19 €	31,79 €	29,68 €	1.518,19 €	31,79 €	29,68€	0,00 €	0,00 €	0,00 €
AUX. OCUPACIONAL	1.270,36 €	26,76 €	25,48 €	1.270,36 €	26,76 €	25,48€	0,00 €	0,00 €	0,00 €
GERENTE	2.964,58 €	49,66 €	44,86 €	2.964,58 €	49,66€	44,86€	0,00 €	0,00 €	0,00 €
JEFE/A ADMINISTRACIÓN	1.898,04 €	39,74 €	33,92 €	1.898,04 €	39,74€	33,92€	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OFICIAL 1ª ADMIN.	1.341,94 €	29,05 €	29,68 €	1.341,94 €	29,05€	29,68€	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OFICIAL 2ª ADMIN.	1.315,84 €	26,13 €	25,43 €	1.315,84 €	26,13€	25,43€	0,00 €	0,00 €	0,00 €
AUX. ADMINISTRACIÓN	1.276,68 €	23,25 €	25,48 €	1.276,68 €	23,25€	25,48€	0,00 €	0,00 €	0,00 €
CONDUCTOR/A	1.239,99 €	26,13 €	25,43 €	1.239,99 €	26,13€	25,43€	0,00 €	0,00 €	0,00 €
ORDENANZA	1.146,59 €	23,01 €	25,48 €	1.146,59 €	23,01€	25,48€	0,00 €	0,00 €	0,00 €
GUARDA	1.146,59 €	24,12 €	25,48 €	1.146,59 €	24,12€	25,48€	0,00 €	0,00 €	0,00 €
AUX. TRANSPORTE	1.146,59 €	22,15 €	25,48 €	1.146,59 €	22,15€	25,48€	0,00 €	0,00 €	0,00 €
AUX. SERV. GENERALES	1.152,83 €	22,15 €	25,62 €	1.152,83 €	22,15€	25,62€	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OFICIAL 1ª SERVICIOS GENERALES	1.280,92 €	29,05 €	29,48 €	1.280,92 €	29,05€	29,4€	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OFICIAL 2ª SERVICIOS GENERALES	1.274,16 €	26,13 €	25,43 €	1.274,16 €	26,13€	25,43€	0,00 €	0,00 €	0,00 €
DIRECTOR/A CENTROS	309,94 €			309,94 €			0,00 €	0,00 €	0,00 €
DIRECTOR/A CENTRO RESIDENCIAL	465,00 €			465,00 €			0,00 €	0,00 €	0,00 €
COORDINACIÓN RESIDENCIA	112,75 €			112,75 €			0,00 €	0,00 €	0,00 €
GESTIÓN Y RHHH	465,00 €			465,00 €			0,00 €	0,00 €	0,00 €

SUELDO MEDIO

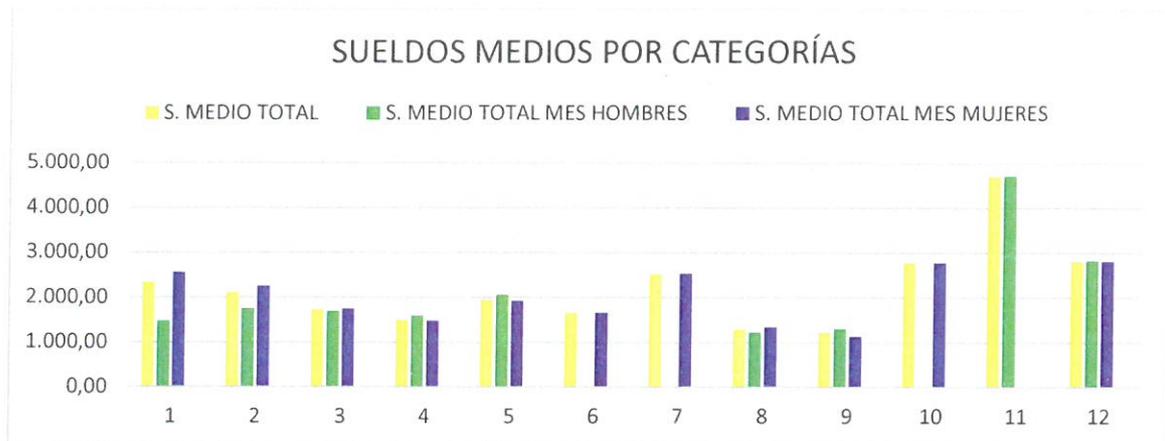
HOMBRES	MUJERES	PLANTILLA
1711,125	1762,15	1749,39375



En el análisis de sueldo medio de toda la plantilla, en comparación con el de la media de todos los hombres y de todas las mujeres se observa apenas una diferencia del 2% con respecto a la media, siendo el cociente entre ambos sueldos medios = 1. Esto descarta la posibilidad de que en la Asociación Afanias Castellón exista brecha salarial.

A continuación, exponemos el análisis por categorías profesionales:

S. MEDIO TOTAL	S. MEDIO TOTAL MES HOMBRES	PORCENTAJE RESPECTO A SUELDO MEDIO TOTAL	S. MEDIO TOTAL MES MUJERES	PORCENTAJE RESPECTO A SUELDO MEDIO TOTAL	CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº HOMBRES	Nº MUJERES	TOTAL
2.340,60	1.469,00	62 %	2.558,50	109%	TITULADO SUPERIOR	1	4	5
2.106,52	1.753,33	83%	2.251,00	107%	TITULADO MEDIO	9	22	31
1.730,62	1.696,60	98%	1.741,25	100%	EDUCADOR	5	17	22
1.500,51	1.595,82	106%	1.483,97	99%	CUIDADOR	11	36	47
1.947,82	2.055,50	105%	1.923,89	99%	MONITOR	2	9	11
1.659,00	-	-	1.659,00	100%	AUX. OCUPACIONAL	0	2	2
2.524,75	-	-	2.535,33	100%	OFICIAL ADMIN 1º Y 2º	0	3	3
1.285,72	1.220,20	95%	1.338,81	104%	AUX SERVICIOS GENERALES	3	16	19
1.230,00	1.297,33	105%	1.129,00	92%	GUARDA/CONDUCTOR/ORDENANZA	3	2	5
2.774,00	-	-	2.774,00	-	JEFA ADMINISTRACION	0	1	1
4.716,00	4.716,00	100%	-	-	GERENCIA	1	0	1
2.821,71	2.832,50	100%	2.817,40	100%	DIRECCIÓN CENTROS	2	7	9
					TOTAL	37	119	156



TITULADO SUPERIOR	1	OFICIAL ADMIN 1º Y 2º	7
TITULADO MEDIO	2	AUX SERVICIOS GENERALES	8
EDUCADOR	3	GUARDA/CONDUCTOR/ORDENANZA	9
CUIDADOR	4	JEFA ADMINISTRACION	10
MONITOR	5	GERENCIA	11
AUX. OCUPACIONAL	6	DIRECCIÓN DE CENTROS	12

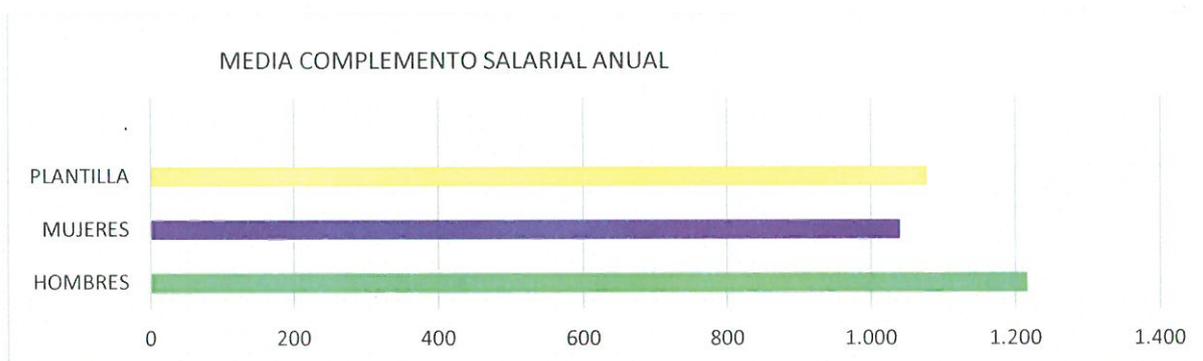
En el análisis por categorías encontramos sueldos muy igualitarios en las categorías:

- EDUCADOR, CUIDADOR, MONITOR, AUX. OCUPACIONAL, OFICIAL ADMIN 1º Y 2º, AUX SERVICIOS GENERALES, GUARDA/CONDUCTOR/, ORDENANZA, JEFA ADMINISTRACION, GERENCIA, DIRECCIÓN DE CENTROS.

También encontramos dos categorías en las que el sueldo medio de mujeres es mucho más elevado que el de los hombres: TITULADOS MEDIOS Y TITULADOS SUPERIORES. Analizaremos cada caso por separado:

- En el caso de **TITULADOS SUPERIORES** encontramos un único profesional hombre, consultando el registro retributivo se observa que su contrato es a media jornada. Esto afecta mucho a la comparativa ya que, de las cuatro mujeres de la misma categoría, tres trabajan a jornada completa y una al 80%.
- El sueldo medio de **TITULADOS MEDIOS – HOMBRES** también se aprecia significativamente inferior al de TITULADOS MEDIOS – MUJERES. Esto se explica debido a que en esta categoría hay un 22% de hombres a media jornada (2 de 9), mientras que tan sólo un 4.5% de mujeres lo están (1 de 22).

	GRATI/PLUS	PAGA EXTRA	ENFERMEDAD/	OTROS-	TOTAL
	NOCTURNIDAD	FINIQUITOS	ACCIDENTE	FESTIVOS PLUS DIRECCION Y	COMPLEMENTOS
MEDIA PLANTILLA	289,00	191,00	555,00	608,00	1089,00
MEDIA MUJERES	258,27	216,70	653,38	565,43	1040,40
MEDIA HOMBRES	386,81	115,48	233,40	739,99	1242,28
COCIENTE MEDIA HOMBRES/MEDIA MUJERES	1,50	0,53	0,36	1,31	1,19



Los datos reflejan un cobro mayor de complementos por parte de los empleados hombres, una media anual de 200 euros más. En el detalle de los datos queda reflejado que esto se debe a mayor plus por nocturnidad y festivos (descartamos la influencia en esta diferencia del plus de dirección ya que hay más directoras que directores).

A la vista de los datos se ha realizado una investigación para justificar esta diferencia, la explicación radica en la flexibilidad de la entidad para autorizar cambios de los turnos establecidos cuando se solicitan de mutuo acuerdo, de modo que el reparto de noches y festivos que inicialmente está equilibrado en la confección de las planillas mensuales en ocasiones sufre variaciones.

Por otra parte las mujeres tienen mayor complemento medio en paga extra (referido únicamente a la parte proporcional en extinciones de contratos) y mayores bajas. Debido a la mayor proporción de mujeres que hombres en la entidad, se entiende como un dato coherente un mayor número de bajas y fin de contrato por sustitución de mujeres.

7- CONCLUSIONES

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%".

Las categorías profesionales más feminizadas son: cuidador/a, educador/a, titulación media, auxiliar de servicios generales, y dirección de centros. Pese a los esfuerzos por equilibrar esta sobrerrepresentación femenina se trata de un sector laboral muy feminizado en el que más el 75% de los currículos recibidos son de mujeres. El sector de los cuidados ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres, reproduciéndose este rol de género en el ámbito laboral. Se pone de manifiesto seguir tomando medidas que disminuyan esta brecha de género, en el anexo 1 del presente plan se profundiza en las causas de la feminización del sector.

En cuanto a segregación vertical no se aprecia ya que, de los 10 puestos de responsabilidad, 3 son ocupados por hombres y 7 por mujeres.

Los datos indican una diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres, en términos proporcionales apenas alcanza el 3% siendo menor en mujeres. Esto es debido a que los puestos de menor categoría retributiva están más feminizados que los puestos técnicos, ya que la retribución está establecida por convenio en igualdad de condiciones, el modo de ajustar este desnivel pasa por equilibrar la composición de la plantilla.

El análisis revela que, en términos generales, la Asociación Afanias Castellón muestra una mínima diferencia salarial entre hombres y mujeres, lo que sugiere un compromiso real con la equidad salarial. Sin embargo, existen disparidades en ciertas categorías y aspectos de los complementos salariales. Es importante abordar estas disparidades para garantizar una

verdadera igualdad de oportunidades y trato entre géneros en todos los aspectos del empleo dentro de la organización.

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:

- 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 frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación y lenguaje no sexista.
- Área de acciones específicas para mujeres en riesgo de exclusión.

8- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

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.

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, reduciendo la brecha de género en las categorías de menor nivel retributivo.
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 y RRHH. 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.

Objetivos a corto plazo

1. Formar a trabajadores de RRHH y sensibilizar a toda la plantilla y personal de la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
2. Mantener y potenciar el uso no sexista del lenguaje en toda la comunicación interna y externa de la entidad.
3. Contribuir a una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en la organización y lograr la igualdad retributiva.

4. 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.
5. 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.
6. Recoger e informar a la plantilla de las medidas actuales orientadas a mujeres víctimas de violencia de género.

9- PLAN DE ACCION DEL III 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.

RECURSOS NECESARIOS: PRESUPUESTO

CONCEPTO	TOTAL (€)
Material fungible	300
Actividades formativas y divulgativas	3000
Personal	2015
IMPORTE TOTAL	5315 Euros

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

9.1 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>	
<p>-En los procesos de selección, se aceptan candidaturas de hombres y mujeres siguiendo criterios objetivos.</p> <p>-La entidad incorpora medidas de discriminación positiva, con el fin de incorporar al sexo menos representado en la plantilla. (Especificado en los baremos de selección)</p> <p>-Las preguntas realizadas en las entrevistas se relacionan exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo.</p> <p>- 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.</p> <p>- 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.</p> <p>- Uso no sexista del lenguaje en las ofertas de empleo publicadas.</p>	
MEDIDAS A IMPLANTAR	RESPONSABLE
Mantener el funcionamiento de las medidas implantadas.	Gerencia y Recursos humanos.
Llevar un seguimiento exhaustivo de los datos de los procesos selectivos	Recursos humanos.
Ampliar la formación de las personas del departamento de Recursos Humanos en material de Igualdad.	Gerencia y Comité de Formación
<p>INDICADORES</p> <p>-Porcentaje de candidaturas ofertadas y seleccionadas desagregadas por sexo y categoría profesional</p> <p>-Nº de horas y contenidos del material formativo en igualdad que reciben las personas responsables del reclutamiento y selección de personal.</p> <p>-Nº de personas responsables de reclutamiento y selección que han recibido la formación desagregadas por sexo.</p>	

9.2 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, existiendo un plan de formación anual. -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. - Mantener un Plan de formación con perspectiva de género. 	
MEDIDAS A IMPLANTAR	RESPONSABLE
Realizar formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla y a personas usuarias de la entidad a las personas integrantes de la Comisión de igualdad	Gerencia, RR.HH y direcciones de centros.
Mantener el Plan de formación con perspectiva de género.	Gerencia, RR.HH., Comisión de Igualdad
Incentivar la participación del personal en cursos formativos externos a la entidad, ofreciendo ayudas como desplazamientos, permisos, etc.	Gerencia
Búsqueda de financiación para formación en igualdad.	Gerencia, técnica de proyectos.
<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. Nº Integrantes de la comisión que reciben formación. Elaboración del <i>Plan de Formación</i>.</p> <p>Nº de solicitudes de subvenciones públicas y privadas, % de solicitudes aprobadas.</p>	

9.3 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	RESPONSABLE
1. Realizar una auditoria salarial con complementos desagregado por sexo ANUAL.	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.	Gerencia, recursos humanos y direcciones de centros.
3.Formación de los miembros del comité de igualdad .	Gerencia y comité de Formación.
INDICADORES: Porcentajes de retribución salarial con y sin complementos salariales de hombres y mujeres. Datos de promociones internas desagregadas por sexo y rango. Realización de cursos formativos en esta materia	

9.4 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.	
-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.	
MEDIDAS A IMPLANTAR	RESPONSABLE
1. Recoger información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla en encuestas periódicas más exhaustivas.	Junta directiva, Gerencia.
2. Informar a la plantilla de las medidas de conciliación existentes en la entidad.	Gerencia, RRHH, direcciones de centros.
INDICADORES	
-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.	

9.5 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, incorporando los cambios legislativos que se puedan producir. 	
<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. - Se ha elaborado un protocolo de actuación que regule un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo y el acoso sexual, acorde a los cambios en la legislación vigente. 	
<p>En salud laboral, se tienen en cuenta los riesgos específicos de mujeres, especialmente los relacionados con el embarazo.</p>	
MEDIDAS A IMPLANTAR	RESPONSABLE
1. Comunicar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo y el acoso sexual a la plantilla periódicamente.	RRHH, direcciones de centros Comisión de Igualdad
2. Difundir un protocolo existente específico (de Plena Inclusión) para personas trabajadoras con discapacidad, de la entidad.	RRHH, direcciones de centros Comisión de Igualdad
Mantener actualizadas las medidas de prevención en relación a posibles cambios legislativos futuros.	RRHH y Gerencia
<p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> -Difusión realizada 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. - Porcentaje de cambios legislativos aplicados a las medidas de la entidad. 	

9.6 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. Comunicar el III Plan de igualdad y su evolución.</p>	
<p>MEDIDAS IMPLANTADAS</p> <p>Existe voluntad de utilizar un lenguaje no sexista y transmitir una imagen igualitaria eliminando estereotipos de género. Seleccionado 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	RESPONSABLE
1. Actualizar y comunicar a todo el personal material de comunicación no sexista de manera reiterada para promover su uso.	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.	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.	Gerencia y comisión de igualdad.
4- Difundir material en lenguaje fácil de lenguaje no sexista para personas con discapacidad trabajadoras de la entidad.	Comité de igualdad y direcciones de centros
<p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> -Revisión y comunicación del manual de lenguaje no sexista. -Nº de hombres y de mujeres que han recibido dicho manual. -Nº de textos revisados para detectar lenguaje sexista. - Nº de comunicaciones realizadas 	

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

<p>Objetivo:</p> <p>-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.</p> <p>-Realizar acciones positivas a favor de mujeres con discapacidad para incorporarlas a la plantilla.</p>	
<p>MEDIDAS ACTUALES</p> <p>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.</p>	
MEDIDAS A IMPLANTAR	RESPONSABLE
1. Recoger las medidas dirigidas a mujeres en riesgo de exclusión.	Gerencia
2. Incorporar estas medidas como responsabilidad social corporativa de la entidad	Gerencia
3. Hacer públicas las medidas implementadas por la entidad a favor de mujeres en riesgo de exclusión.	Gerencia
<p>INDICADORES</p> <p>-Nº de mujeres en riesgo de exclusión que han sido contratadas por la entidad.</p> <p>-Nº de publicaciones de los resultados obtenidos.</p>	

10 SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para asegurar el cumplimiento del III Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad realizará semestralmente un informe de evaluación de cada uno de los objetivos fijados.

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	$\frac{(\text{n}^\circ \text{ medidas implantadas} \times 100)}{\text{Total medidas propuestas}}$	Anual	Representante de la empresa y representación legal de las trabajadoras y los trabajadores
	% candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas desagregadas por sexo	$\frac{(\text{n}^\circ \text{ hombres contratados} \times 100)}{\text{contrataciones realizadas}}$ $\frac{(\text{n}^\circ \text{ mujeres contratadas} \times 100)}{\text{contrataciones realizadas}}$		
	Formación personal de RRHH en igualdad	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de personas de RRHH formadas}}{\text{N}^\circ \text{ total de horas de formación} / \text{personas formadas}}$	Anual	Representante de la empresa y representación legal de las trabajadoras y los trabajadores
Clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina	% de medidas implantadas		Anual	Representante de la empresa y RLT
	Nº de solicitudes de subvenciones públicas y privadas, % de solicitudes aprobadas.		Anual	Gerencia y técnica de proyectos

	% de promociones de mujeres realizadas cada año	$\frac{\text{n}^\circ \text{ de promociones de mujeres} \times 100}{\text{Total promociones realizadas}}$	Anual	Representante de la empresa y representación
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	Anual	Representante de la empresa y representación legal de las trabajadoras y los trabajadores
	% medidas implantadas	$\frac{\text{n}^\circ \text{ medidas implantadas} \times 100}{\text{Total medidas propuestas}}$		

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	% de medidas implantadas	$\frac{\text{n}^\circ \text{ medidas implantadas} \times 100}{\text{Total medidas propuestas}}$	Anual	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	$\frac{\text{n}^\circ \text{ medidas implantadas} \times 100}{\text{Total medidas propuestas}}$	Anual	Representante de la empresa y RLT los trabajadores
	% casos de acoso presentados y resueltos	Nº Casos presentados		
	% cambios legislativos aplicados a las medidas de la entidad.		Anual	RLT y representante de la empresa.
Uso no discriminatorio del lenguaje y comunicación corporativa	% medidas implantadas	$\frac{\text{n}^\circ \text{ medidas implantadas} \times 100}{\text{Total medidas propuestas}}$	Anual	Representante de la empresa y RLT
	Nº de comunicaciones realizadas		Anual	Gerencia
Área de acciones específicas para mujeres en riesgo de exclusión	% de medidas implantadas	$\frac{\text{n}^\circ \text{ medidas implantadas} \times 100}{\text{Total medidas propuestas}}$	Anual	Representante de la empresa y RLT

11 CALENDARIO

ACCIONES PREVISTAS	2023	2024		2025		2026		2027
	AGOSTO A DICIEMBRE	ENERO A JULIO						
Mantener el funcionamiento de las medidas implantadas.								
Llevar un seguimiento exhaustivo de los datos de los procesos selectivos								
Ampliar la formación de las personas del departamento de Recursos Humanos en material de Igualdad.								
Realizar formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla y a personas usuarias de la entidad a las personas integrantes de la Comisión de igualdad								
Mantener el Plan de formación con perspectiva de género.								
Incentivar la participación del personal en cursos formativos externos a la entidad, ofreciendo ayudas como desplazamientos, permisos, etc.								
Búsqueda de financiación para formación en igualdad.								
Realizar una auditoría salarial con complementos desagregado por sexo.								
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.								
Realizar formación en materia de retribuciones y auditorías salariales para miembros del comité de igualdad y/o administración.								
Recoger información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla en encuestas periódicas más exhaustivas.								
Informar a la plantilla de las medidas de conciliación existentes en la entidad.								

Recoger las medidas dirigidas a mujeres en riesgo de exclusión.								
Incorporar estas medidas como responsabilidad social corporativa de la entidad								
Hacer públicas las medidas implementadas por la entidad a favor de mujeres en riesgo de exclusión.								
Comunicar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo y el acoso sexual a la plantilla periódicamente.								
Mantener actualizadas las medidas de prevención en relación a posibles cambios legislativos futuros.								
Difundir un protocolo existente específico (de Plena Inclusión) para personas trabajadoras con discapacidad, de la entidad.								
Actualizar y comunicar a todo el personal material de comunicación no sexista de manera reiterada para promover su uso.								
Revisar desde la perspectiva de género todo tipo de textos, memorias, impresos y comunicaciones para asegurar un lenguaje neutro e inclusivo.								
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.								
Difundir material en lenguaje fácil de lenguaje no sexista para personas con discapacidad trabajadoras de la entidad.								
Seguimiento y evaluación del III Plan de igualdad		JULIO 2024		JULIO 2025		JULIO 2026		
Evaluación e informe final.								JULIO 2027

12 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La comisión de seguimiento y evaluación tendrá los mismos componentes que la comisión permanente de Igualdad:

Nombre y Apellidos	Cargo	Departamento
Francisco Gil Miralles	Gerente	Gerencia
Cristina Balaguer Mellado	Jefa de Administración/RLT	Administración
Clovis Vicente Campoverde Ruiz	Psicólogo/RLT	Centro de día
Ester Corella Górriz	Técnica de Proyectos	Administración
Asunción Pascual Arnal	Directora	Centro de Día
Pablo Vilar Beltrán	Director/Psicólogo	Centro Ocupacional
Raquel Cabello García	Fisioterapeuta/RLT	Centro Ocupacional
Carlos López Melchor	Cuidador/RLT	Residencia

Los objetivos de este comité de Seguimiento serán:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas
- Supervisar la implantación del plan
- Recabar información sobre los indicadores del plan
- Realizar las evaluaciones temporales y observar los resultados de la implantación de la puesta enmarcha de las medidas
- Aplicar medidas correctoras si es. preciso hacer alguna modificación concreta en la aplicación del plan
- Realizar la evaluación final del plan.

La Comisión de Seguimiento, se reunirá con frecuencia semestral, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida para su intervención. Los integrantes son las mismas personas que conforman la comisión de igualdad, y sus atribuciones serán hacerse responsables del seguimiento, evaluación y revisión del Plan.

Las reuniones extraordinarias se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias lo aconsejen en función de la importancia del asunto, y en ningún caso excederá de treinta días a partir de la recepción de la solicitud por escrito de la intervención o reunión. Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de

la representación de trabajador

13 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y/O REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

De acuerdo con previsto en el artículo 8 y el artículo 9.2 del RD 901/2020, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse con el objetivo de orientar, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos definidos.

Esta revisión se llevará a cabo anualmente sin perjuicio de realizar una evaluación final del Plan al término de su vigencia y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias establecidas en el artículo 9.2 del RD 901/2020. En concreto:

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

Sistema de resolución de conflictos.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo a la legislación vigente de referencia.

En Castellón, a 28/02/2024:

En representación de la empresa firmado por:

Francisco Gil Miralles 	Asunción Pascual Arnal 
Ester Corella Górriz 	Pablo Vilar Beltrán 

En representación de trabajadoras y trabajadores firmado por:

Cristina Balaguer Mellado 	Raquel Cabello García 
Clovis Vicente Campoverde Ruiz 	Carlos López Melchor 

ANEXO:

INFORME SOBRE LA FEMINIZACIÓN DE PROFESIONES DE AYUDA EN ESPAÑA

Introducción

En los últimos años, se ha observado una tendencia hacia una mayor presencia de mujeres en profesiones relacionadas con el cuidado, la salud mental y el trabajo social en España. Este informe examina este fenómeno de feminización en diversas áreas profesionales, identifica las causas subyacentes y analiza las posibles consecuencias y consideraciones asociadas.

Profesiones Analizadas

1. **Auxiliar de Enfermería y Enfermería:** Estas profesiones, esenciales en el sistema de salud, muestran una alta feminización en España. Datos del Consejo General de Enfermería de España revelan que más del 80% de los profesionales en estas áreas son mujeres.
2. **Psicología:** Aunque históricamente dominada por hombres, la psicología ha experimentado una feminización notable en las últimas décadas. Aproximadamente el 70% de los psicólogos colegiados en España son mujeres, según el Colegio Oficial de Psicólogos de España.
3. **Trabajo Social:** Otra profesión con una marcada presencia femenina en España es el trabajo social. Más del 80% de los trabajadores sociales son mujeres, según datos del Consejo General del Trabajo Social.
4. **Integración Social:** En el campo de la integración social, se estima que más del 70% de los profesionales son mujeres, reflejando una alta feminización en esta área.
5. **Atención Sociosanitaria:** La atención sociosanitaria también muestra una fuerte feminización, con aproximadamente el 80% de los profesionales siendo mujeres.
6. **Atención a Personas en Riesgo de Dependencia:** Similarmente, más del 75% de los profesionales en este campo son mujeres, indicando una predominancia femenina significativa.

7. **Educación Social:** Históricamente, la educación social ha sido una profesión mayoritariamente feminizada, con más del 70% de los profesionales siendo mujeres.

Causas de la Feminización

La feminización de estas profesiones puede atribuirse a varios factores interrelacionados:

- **Tradición de roles de cuidado asignados a las mujeres:** Históricamente, las mujeres han asumido roles de cuidado no remunerado en el hogar y la comunidad, lo que puede influir en su interés por trabajar en profesiones de ayuda y cuidado remuneradas.
- **Brecha de género en el mercado laboral:** Aunque se han logrado avances en igualdad de género, persisten desigualdades en el mercado laboral, lo que puede llevar a que las mujeres busquen empleo en sectores donde históricamente han sido más aceptadas.
- **Movimiento feminista y empoderamiento de las mujeres:** El crecimiento del movimiento feminista y la creciente conciencia de género han impulsado a las mujeres a buscar roles de liderazgo y participación activa en la sociedad, incluidas las profesiones de ayuda.
- **Políticas de igualdad y diversidad:** Las políticas y prácticas organizacionales que promueven la igualdad de género y la diversidad pueden fomentar la participación de mujeres en ciertas profesiones.

Consecuencias y Consideraciones

Si bien la feminización de estas profesiones puede ser un signo de progreso en términos de igualdad de género, también plantea desafíos, como la perpetuación de estereotipos de género y la falta de representación masculina en roles de cuidado. Además, la feminización puede contribuir a la sobrecarga de trabajo y a la necesidad de abordar la equidad salarial y las oportunidades de desarrollo profesional.

Conclusiones y Recomendaciones

La feminización de las profesiones de ayuda en España requiere una atención cuidadosa por parte de las autoridades, las instituciones educativas y las entidades de

todo tipo. Es fundamental implementar políticas y programas que fomenten la igualdad de género, promuevan la diversidad y aborden los desafíos asociados con la feminización de estas profesiones.

Por este motivo la asociación Afanías Castellón está comprometido en tomar las medidas que estén a su alcance para equilibrar la feminización de su plantilla, teniendo planificadas medidas para favorecer la incorporación del sexo infrarrepresentado en los puestos de trabajo.

También se trata de una entidad comprometida a trabajar para alcanzar los objetivos planteados en el presente plan de igualdad.

Referencias

- Datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).
- Consejo General de Enfermería de España.
- Colegio Oficial de Psicólogos de España.
- Consejo General del Trabajo Social.

