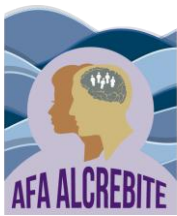




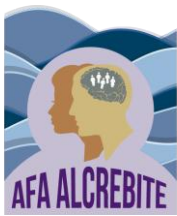
# I PLAN DE IGUALDAD AFA ALCREBITE 2020-2024





# ÍNDICE

1. PRESENTACION.....	3
2. INTRODUCCION.....	4
3. MARCO LEGAL.....	5
4. JUSTIFICACION.....	7
5. CARACTERISTICAS DE LA ASOCIACION.....	10
6. DIAGNOSTICO.....	11
7. EJES DE ACTUACION Y OBJETIVOS.....	12
8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO. ....	14



## 1. PRESENTACION

Presentamos nuestro I Plan de Igualdad 2020-2024, aprobado por unanimidad en asamblea general extraordinaria el 29 de Enero de 2020. Un reto para nuestra asociación. Abordamos una enfermedad tan grave, prolongada en el tiempo, con la prestación de cuidados continuados y cada vez más intensos, que hemos dejado de lado aspectos tan importantes como es la perspectiva y el enfoque de género. Esto no es casual, forma parte del sesgo de género que las personas tenemos en general y como no también se encuentra presente en el colectivo de Alzheimer.

Existe un amplio marco jurídico, con normativas diferentes, que promueven la igualdad de género, desarrolladas en diferentes procedimientos para lograrla. Desde Afa Alcrebite tendremos en cuenta las mismas, centrándonos principalmente en la Agenda 2030.

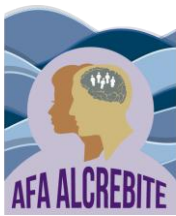
La igualdad de género es esencial para lograr la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, que contempla un mundo de “respeto universal por los derechos humanos y la dignidad humana” y un mundo en el que “todas las mujeres y niñas gocen de la plena igualdad de género, y donde se hayan eliminado todos los obstáculos jurídicos, sociales y económicos que impiden su empoderamiento”. La Agenda 2030 reivindica la igualdad de género no solo como un derecho humano fundamental, sino como una base necesaria para lograr un mundo pacífico, próspero y sostenible.

El ODS 5: “Igualdad de Género, desarrolla en el 5.4: “Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo domestico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”, una de los aspectos a tener en cuenta queda reflejado en el 5.4.1: “Proporción de tiempo dedicado a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados, desglosado por sexo, edad y ubicación”, muy vinculado con nuestro sector, muy feminizado, de cuidados.

En esta línea comienza la humilde andadura de nuestro I Plan de Igualdad., fruto de un trabajo participado entre familiares, personas enfermas, profesionales, voluntariado. Sabemos que su puesta en marcha no será nada fácil, pero tenemos el convencimiento pleno que sin Igualdad no hay Progreso.

Felicidad Iriarte Romero

Presidenta del AFA Alcrebite



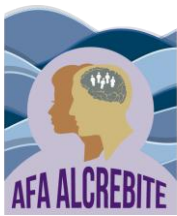
## 2. INTRODUCCION

El origen de este Plan de Igualdad se encuentra en el análisis pormenorizado que al inicio de año 2019 realizamos para planificar y diseñar las diferentes acciones necesarias, con objeto de programar las actividades anuales.

Era necesario plantear un diseño de trabajo, adaptado a nuestras características, para culminar con la elaboración de dicho plan. Para ello se han utilizado cuestionarios para la recogida de datos de la entidad, tanto cuantitativos como cualitativos con objeto de realizar un Diagnóstico de Género que muestra una fotografía de la situación en la que se encuentra la asociación, desde el punto de vista de la Igualdad.

Este Diagnóstico es la base sobre la que se asienta el Primer Plan de Igualdad, es decir, aporta información precisa para establecer los objetivos necesarios para promover la igualdad de género en la asociación.

El Plan contiene unas medidas concretas y objetivos definidos como resultado del Diagnóstico realizado y la asociación procurara dotar de los medios que sean necesarios para llevar a cabo las acciones previstas.



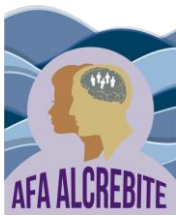
### 3. MARCO LEGAL

Señalamos distintos acontecimientos claves en el desarrollo del marco normativo y de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

En el ámbito internacional, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, considerada como la carta internacional de los derechos humanos de las mujeres; y la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing celebrada en 1995, pone de manifiesto la necesidad de implicar e impregnar todas actuaciones políticas y a toda la sociedad, no solamente a las mujeres, y plantea la transversalidad de género como la estrategia a seguir para el logro de la igualdad entre hombres y mujeres, haciendo referencia a la integración del principio de igualdad en todas las políticas y ámbitos de actuación.

En el ámbito europeo con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. En materia de violencia de género, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, conocido como Convenio de Estambul, que entró en vigor en nuestro país el 1 de agosto de 2014, marca un hito muy importante al definirse como el primer tratado europeo contra la violencia hacia las mujeres, incluyendo la violencia sexual, física, psicológica y económica tanto en el ámbito público como privado.

En nuestro país, la Constitución Española de 1978, en el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

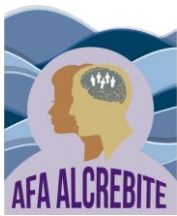


Dos leyes orgánicas han responsabilizado a los poderes públicos en el marco de sus competencias del desarrollo de las políticas de igualdad y de lucha contra la violencia de género: la ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que suponen un paso fundamental para hacer efectivo el principio de igualdad con la consideración de la dimensión transversal de este, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental de la ley.

A nivel Andaluz, el Estatuto de Autonomía para Andalucía, aprobado mediante Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, afirma en el artículo 10.2 que la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces y en el artículo 16, recoge que las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género.

La Agenda 2030 en el ODS 5 dedicado íntegramente a la Igualdad de Género, como hemos mencionado anteriormente, es un documento de vital importancia para el logro de la igualdad real y efectiva.

Aunque la legislación es aplicable a los ámbitos públicos, privados y políticos, y nuestra entidad no está obligada a diseñar plan de igualdad, consideramos que es el momento de adquirir un compromiso manifiesto y coherente con el ideario de nuestra asociación, donde la PERSONA es el centro de nuestra acción y la IGUALDAD de GÉNERO es fundamental para lograrlo.



## 4. JUSTIFICACION

Nos encontramos con que la sociedad ha dividido a las personas según su sexo, asignándole roles e identidades culturales distintas y no equiparables en derechos y oportunidades. En este contexto patriarcal, las mujeres han sufrido, según época y acontecimientos, una explícita discriminación en distintas formas que en algunos de los casos aún perduran.

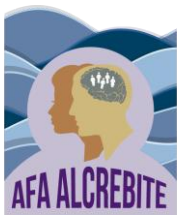
A los hombres, el papel e identidad de género asignados les ha otorgado una posición de dominio y privilegio sobre la mujer. Esta situación ha generado un modelo de masculinidad predominante en el que el modelo de persona afectivo-emocional está devaluado y el ámbito político-social, sobredimensionado.

En las zonas rurales podemos comprobar que la mayor parte de las cargas familiares de personas dependientes, niños/as, mayores, personas con diversidad funcional y lo que es de nuestro ámbito personas con Alzheimer y otras demencias se siguen soportando casi en exclusividad por las mujeres, lo que impide su plena incorporación al mundo laboral, problemas de salud derivados de la carga de cuidar, vida social personal e íntima muy limitada, falta de apoyo formal e informal, aislamiento social, insomnio, estrés, alteraciones emocionales etc... y una infinidad de consecuencias derivadas de la carga de cuidar.

Igualmente las mujeres que trabajan y tienen que compatibilizar vida profesional, familiar con el trabajo de CUIDAR suelen optar por el régimen del trabajo a tiempo parcial, lo que supone una dificultad para el acceso y consolidación dentro del mercado laboral, así como una pérdida de renta. La incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral no se ha traducido en un reparto equitativo de las tareas domésticas ni en sus oportunidades para descansar y disfrutar de momentos de ocio.

La asunción de la responsabilidad de cuidados por parte de las mujeres de los municipios de las comarcas Baza y Huéscar, repercute en sus condiciones de trabajo: por regla general, el nivel salarial de las mujeres se





mantiene por debajo del de los hombres; la mayoría de contrato son a tiempo parcial y sus posibilidades de promoción son también inferiores.

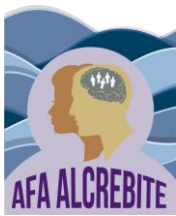
Esta realidad es especialmente significativa como anteriormente hemos dicho en el medio rural, ya que va acompañado por un entorno social menos abierto, en el que la estructura familiar tradicional mantiene su vigencia, y con menores oportunidades para la incorporación de la mujer a una actividad profesional independiente. La situación de las mujeres rurales está doblemente determinada: en tanto residentes en el medio rural y en tanto mujeres. En la población de las comarcas de Baza y Huéscar hay 26.492 mujeres y 26.615 hombres, conforme nos adentramos en el tramo de edad a partir de los 60 años, son mayor el número de mujeres que hombres.

Es necesario visibilizar la situación femenina, no como colectivo, sino como uno de los dos Sectores de la población de la zona. Destacar que en nuestro territorio nos encontramos pues con la siguiente situación de las mujeres en el ámbito laboral:

- ✓ Invisibilidad y escaso reconocimiento de su trabajo.
- ✓ Tasa de desempleo elevada.
- ✓ Precariedad del empleo.
- ✓ Sobreactividad derivada de la asunción de cargas familiares.
- ✓ Escasez de servicios e infraestructuras sociales.
- ✓ Escasa participación en los procesos de toma de decisiones.
- ✓ Escasos recursos de conciliación y servicios de respiro familiar.
- ✓ Trabajos de media jornada, suponiendo una reducción del sueldo.
- ✓ Abuso de la red familiar para la cobertura de cuidados de menores y personas dependientes.

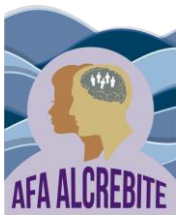
Si además analizamos la realidad concreta en relación al colectivo de Alzheimer y el ámbito de actuación sobre el que llevamos a cabo nuestra acción directa, nos encontramos con la esta situación:





- ✓ No existe implantación real de la perspectiva de género en el ámbito social y sanitario
- ✓ Hay diferencias en las personas enfermas de Alzheimer en función del sexo, sin analizar ni abordar
- ✓ No existen recursos para las cuidadoras que faciliten su labor de cuidados y les permitan conciliar
- ✓ La dispersión geográfica se agrava en mayor medida en las mujeres por tener más problemas de desplazamiento; no disponen de coche o de permiso de conducir.
- ✓ Culturalmente esta normalizado que sean las mujeres las que tiene la obligación de cuidar
- ✓ Se da la circunstancia que los cuidados que asumen muchas mujeres puede ser doble; nietos/as y personas mayores dependientes
- ✓ Un porcentaje elevado de mujeres cuidadoras informales no disponen de ingresos económicos propios
- ✓ En su mayoría el nivel cultural y académico es bajo

Ante esta situación de hace necesario, poner en marcha, en la Asociación, el I Plan de Igualdad que surge como una herramienta para producir cambios que mejoren la calidad de vida del colectivo de personas enfermas de Alzheimer y sus familias cuidadoras, principalmente mujeres, y en el entorno comunitario donde se desarrolla nuestra labor.

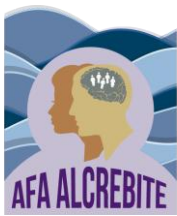


## **5. CARACTERISTICAS DE LA ASOCIACION**

La Asociación de Familiares de Personas Enfermas de Alzheimer y Otras Demencias Alcrebite de las Comarcas de Baza y Huéscar es una entidad privada sin ánimo de lucro constituida el 25 de octubre de 2006, cuya misión es mejorar la vida de las personas enfermas de Alzheimer, la de sus familias y su entorno.

AFA Alcrebite está inscrita en el Registro Andaluz de Asociaciones con el número 6138 de la sección 1ª. Fue declarada "de UTILIDAD PÚBLICA" por el Ministerio de Interior por Orden INT/1624/2016, de 29 de septiembre de 2016.

La Asociación está formada por una plantilla de profesionales, todas mujeres. El 70% de la Junta Directiva son mujeres y un 80% de socios y socias son mujeres. La Asociación está ampliamente representado por mujeres, pero no podemos obviar una realidad, pertenecemos a un sector asociativo muy feminizado, lo que implica que es necesario e importante poner en marcha actuaciones y medidas que promuevan la igualdad de género.



## 6. DIAGNOSTICO

### 1. Área de acceso al empleo.

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

### 2. Área de conciliación.

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

### 3. Área de retribuciones.

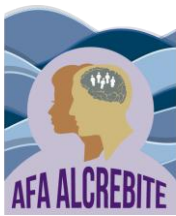
Conclusiones: La Asociación APSA se acoge al convenio del sector y establece las tablas salariales para las distintas categorías profesionales, así como los complementos salariales establecidos en el convenio dependiendo de la categoría profesional. No hay retribuciones pactadas. Se puede realizar un análisis anualmente sobre la política retributiva a fin de asegurar el principio de igualdad retributiva.

### 4. Área de Salud laboral.

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

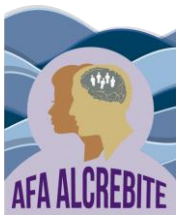
### 5. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

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



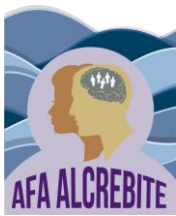
## 7. AREAS, OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivo General	
Consolidar la igualdad de género en el funcionamiento, estructura y actuaciones de la AFA Alcrebite	
EJES DE ACTUACION	OBJETIVOS
<p><u>Eje de actuación 1:</u>  <b>Reforzar la cultura organizacional en la aplicación de los valores y principios de igualdad de género</b></p>	<p>1. Sensibilizar y concienciar a todos/as los/as agente implicados en la AFA Alcrebite sobre igualdad de género!</p> <p>2. Introducir la perspectiva de género en el Programa y Plan de Voluntariado de AFA Alcrebite de tal forma que maximice la calidad de las actividades del voluntariado y elimine cualquier obstáculo a la plena igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>3. Introducir la perspectiva de género en el Programa y Plan de Voluntariado de AFA Alcrebite de tal forma que maximice la calidad de las actividades del voluntariado y elimine cualquier obstáculo a la plena igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>4. Realizar las oportunas actualizaciones en los documentos internos que marcan la funcionamiento de la organización para que incorporen lo establecido en el presente Plan de Igualdad en materia de cultura organizacional con enfoque de género</p>
<p><u>Eje de actuación 2:</u>  <b>Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Instituir Mecanismos que facilitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del conjunto de la plantilla de AFA Alcrebite.</b></p>	<p>1. Realizar acciones y promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal</p> <p>2. Analizar la organización y distribución del trabajo para identificar las posibilidades de adaptación de la distribución y duración de la jornada de trabajo para atender las necesidades de conciliación</p>



EJES DE ACTUACION	OBJETIVOS
<p><u>Eje de actuación 3:</u> Salud laboral desde una perspectiva de género: Integrado el enfoque de género en las políticas de salud laboral y prevención riesgos laborales de AFA Alcrebite.</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Analizar las condiciones laborales del personal de la organización en su relación con la salud y la seguridad de las trabajadoras y los trabajadores.</li></ol>
<p><u>Eje de actuación 4:</u> Actuación frente a la violencia de género. Consolidar el rechazo de AFA Alcrebite hacia todas las manifestaciones de violencia de Género que puedan cometerse en los ámbitos de actuación de la organización, poniendo especial atención en la prevención del acoso sexual o el acoso por razón de sexo</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Establecer acciones concretas de tolerancia cero frente a las situaciones de acoso laboral, acoso por razón de sexo, o cualquier otra manifestación de violencia de género, en los diferentes ámbitos de actuación de la asociación.</li><li>2. Establecer un sistema de información y sensibilización sobre las diferentes formas en que puede manifestarse la violencia hacia las mujeres en los diferentes ámbitos de actuación de AFA Alcrebite</li></ol>



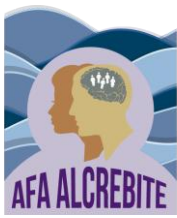


## 8. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de AFA Alcrebite, requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la entidad. La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones. En este sentido, la evaluación es el instrumento necesario para detectar obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones. El seguimiento y evaluación del Plan serán realizados por una profesional, un miembro de la Junta Directiva y dos socios/as. La evaluación se efectuara en diferentes fases:

1. Evaluación previa de la situación, que se corresponde con el diagnóstico.
2. Evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y las dificultades durante la ejecución.
3. Evaluación final al implementar cada medida que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción.
4. Durante el último año de vigencia del Plan, se realizará el Informe Final con el objetivo de:
  - a. Conocer el modo de ejecución de cada acción y su consecución o no con respecto a los objetivos establecidos inicialmente.
  - b. Informar del grado de cumplimiento del Plan.
  - c. Conocer el impacto del Plan.
  - d. Obtener datos e información suficiente a través de los informes y análisis realizados durante la vigencia del Plan de Igualdad.

El informe anual se pondrán a disposición de toda persona interesada en conocer la evolución de la implantación de dicho plan, además de por el principio de transparencia, se publicara en las herramientas de las que dispone la asociación; web, blog, etc.



Este plan entrara en vigor tras aprobación en Asamblea General Extraordinaria.