

*Igualdad*  
que nos une,  
futuro que  
construimos  
juntas y juntos



# II PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE PERSONAS  
ENFERMAS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS

**ALCREBITE**

2025 – 2030



IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES



RESPECTO  
Y DIGNIDAD



CORRESPONSABILIDAD  
Y CONCILIACIÓN



COMPROMISO  
Y PARTICIPACIÓN

*Cuidamos, acompañamos, construimos igualdad* ♥

# ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN E IDENTIFICACIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.....	6
4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	8
5. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	11
6. CALENDARIO DE ACTUACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	14
7. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO.....	16
8. CALENDARIO DE EJECUCIÓN Y CRONOGRAMA.....	19
9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	21
10. RECURSOS Y PRESUPUESTO.....	23
11. SISTEMA DE REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN.....	25
12. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	26

## 1. PRESENTACIÓN E IDENTIFICACIÓN

El presente documento constituye el **II Plan de Igualdad de la Asociación de Familiares de Personas Enfermas de Alzheimer y Otras Demencias “AFA Alcrebite”**, correspondiente al periodo **2025–2030**.

La Asociación de Familiares de Personas Enfermas de Alzheimer y Otras Demencias “AFA Alcrebite”, con ámbito de actuación en las comarcas de Baza y Huéscar (Granada), es una entidad sin ánimo de lucro comprometida con la mejora de la calidad de vida de las personas afectadas por Alzheimer y otras demencias, así como de sus familias y entorno cuidador.

Este II Plan de Igualdad se configura como una herramienta estratégica que permite integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el funcionamiento interno de la entidad, en su estructura organizativa y en el desarrollo de sus actividades, así como en la atención a las personas usuarias.

El presente plan da continuidad al trabajo iniciado con el I Plan de Igualdad (2020–2024), reforzando el compromiso de la entidad con la igualdad de género y avanzando hacia la eliminación de cualquier tipo de discriminación, especialmente en un sector altamente feminizado como es el de los cuidados.

El plan ha sido elaborado a partir de un diagnóstico actualizado de la situación de la entidad en materia de igualdad, y recoge un conjunto de medidas orientadas a promover la igualdad real y efectiva, teniendo en cuenta las características específicas de la organización y del entorno rural en el que desarrolla su actividad.

Asimismo, este documento se elabora conforme a la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 901/2020, con la finalidad de proceder a su inscripción en el registro oficial de planes de igualdad (REGCON).

El II Plan de Igualdad de AFA Alcrebite tendrá una vigencia desde su aprobación hasta el año 2030, siendo de aplicación a la totalidad de la entidad, incluyendo personal trabajador, órganos de gobierno, personas socias y voluntariado.

### DATOS DE IDENTIFICACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN

- **Entidad:** Asociación de Familiares de Personas Enfermas de Alzheimer y Otras Demencias “AFA Alcrebite”
- **CIF:** G18807040
- **Domicilio social:** C/Maestro Alonso, Edificio Razalof, 1º planta. Baza (Granada)
- **Ámbito territorial:** Comarcas de Baza y Huéscar (Granada)
- **Denominación del plan:** II Plan de Igualdad de AFA Alcrebite
- **Periodo de vigencia:** 2025–2030

- **Fecha de aprobación del plan:** 01/12/2025
- **Órgano de aprobación:** Asamblea General / Junta Directiva
- **Fecha de entrada en vigor:** 01/12 / 2025
- **Responsable del plan de igualdad:** Denis De La Torre Vílchez
- **Cargo:** Presidente de AFA Alcrebite

## FIRMAS

En Baza, a 1 de diciembre de 2025

### Por la entidad:

Nombre y apellidos: Denis De La Torre Vílchez

Cargo: Presidencia

Firma:

## 2. MARCO NORMATIVO

El presente Plan de Igualdad se fundamenta en el conjunto de normas y principios jurídicos que garantizan el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en la normativa específica aplicable al ámbito de actuación de la Asociación de Familiares de Personas Enfermas de Alzheimer y Otras Demencias “AFA Alcrebite”.

### 2.1. Normativa internacional

En el ámbito internacional, destacan los siguientes instrumentos:

- La **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1983, que constituye el principal tratado internacional en materia de igualdad de género.
- La **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, adoptada por Naciones Unidas, especialmente el **Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5): Igualdad de Género**, que promueve la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas, así como el reconocimiento del valor de los cuidados.

Estos marcos internacionales establecen la igualdad de género como un principio fundamental para el desarrollo social, económico y humano.

### 2.2. Normativa europea

En el ámbito de la Unión Europea:

- El **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** establece la igualdad entre mujeres y hombres como un principio fundamental.

- La **Estrategia para la Igualdad de Género de la Unión Europea (2020–2025)** refuerza el compromiso con una Europa más igualitaria, libre de violencia de género y con igualdad en el ámbito laboral y social.

### 2.3. Normativa estatal

En el marco jurídico español, destacan:

- La **Constitución Española de 1978**, que en su artículo 14 reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y en su artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.
- La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece el marco general para la promoción de la igualdad en todos los ámbitos, incluyendo el laboral y organizativo.
- El **Real Decreto 901/2020**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que establece los requisitos, contenido mínimo y procedimiento para la elaboración, negociación e inscripción de los planes de igualdad.
- El **Real Decreto 902/2020**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que desarrolla medidas para garantizar la transparencia salarial.
- La **Ley Orgánica 1/2004**, de medidas de protección integral contra la violencia de género, que establece mecanismos de prevención y actuación frente a la violencia contra las mujeres.

### 2.4. Normativa autonómica (Andalucía)

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía:

- El **Estatuto de Autonomía para Andalucía (Ley Orgánica 2/2007)** recoge en su artículo 10.2 la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo básico de la Comunidad Autónoma.
- La **Ley 12/2007, de 26 de noviembre**, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que establece medidas específicas para integrar la igualdad en las políticas públicas y en la sociedad.
- La **Ley 13/2007, de 26 de noviembre**, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía.
- La normativa reguladora del **Registro y Depósito de Planes de Igualdad (REGCON)**, que establece la obligación de inscripción de los planes para su validez administrativa y efectos en convocatorias públicas.

### 2.5. Normativa específica del ámbito social, dependencia y personas mayores

Dada la naturaleza de la entidad, este Plan de Igualdad también se fundamenta en la normativa que regula la atención a personas mayores, personas en situación de dependencia y sus familias:

- La **Ley 39/2006, de 14 de diciembre**, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, que reconoce el derecho a la atención y pone en valor el papel de los cuidados, tradicionalmente asumidos por mujeres.

- La **Ley 9/2016, de 27 de diciembre, de Servicios Sociales de Andalucía**, que establece el sistema público de servicios sociales, incorporando la perspectiva de género como principio transversal.
- La **Ley 6/1999, de 7 de julio, de Atención y Protección a las Personas Mayores de Andalucía**, que reconoce derechos específicos de las personas mayores y promueve su bienestar y calidad de vida.
- La normativa relativa al **tercer sector de acción social**, que reconoce el papel de las entidades sin ánimo de lucro en la prestación de servicios sociales y en la promoción de la igualdad y la inclusión social.

## 2.6. Justificación legal del Plan de Igualdad

Aunque la Asociación AFA Alcrebite, por su tamaño, no está obligada legalmente a disponer de un Plan de Igualdad, la elaboración del mismo responde a:

- El compromiso de la entidad con los principios de igualdad y no discriminación.
- La necesidad de incorporar la perspectiva de género en un ámbito especialmente feminizado como es el de los cuidados.
- La mejora de la calidad de los servicios prestados a personas usuarias y familias.
- El cumplimiento de los requisitos exigidos en convocatorias de subvenciones públicas.
- La voluntad de proceder a su inscripción en el registro oficial de planes de igualdad, dotándolo de validez administrativa.

En este sentido, el Plan de Igualdad se configura como un instrumento clave para avanzar hacia una organización más justa, equitativa y alineada con los principios normativos vigentes.

## 3. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 901/2020, el presente Plan de Igualdad ha sido elaborado bajo la supervisión y participación de la **Comisión de Igualdad** de la Asociación de Familiares de Personas Enfermas de Alzheimer y Otras Demencias “AFA Alcrebite”.

La Comisión de Igualdad se constituye como el órgano responsable de impulsar, coordinar, negociar, implementar, realizar el seguimiento y evaluar las medidas recogidas en el presente Plan de Igualdad.

Dada la naturaleza y dimensión de la entidad, y en ausencia de representación legal de las personas trabajadoras, la Comisión de Igualdad se configura como un órgano interno de participación, integrado por representantes de la entidad.

### 3.1. Constitución de la Comisión

La Comisión de Igualdad se constituyó con fecha 02 / 12 / 2024, quedando formalmente establecida mediante acta de constitución.

### 3.2. Composición de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad estará formada por las siguientes personas:

- Denis De La Torre Vílchez (Presidente)
- María Pérez García (Secretaria)

- Ana María Martos Moreno (Educatora Social)
- Lorena Espín Mirón (Integradora Social)
- Emilio Álvarez Sierra (Tesorero)
- Angustias Piernas (Vocal, familiar de persona usuaria y voluntaria)
- Estefanía Martínez Martínez (Voluntaria y familiar de personas usuarias)
- Julián Sánchez López (Familiar de persona voluntaria)

Se procurará una representación equilibrada entre mujeres y hombres, así como la participación de diferentes perfiles vinculados a la entidad (dirección, personal técnico, voluntariado, etc.).

### **3.3. Funciones de la Comisión de Igualdad**

La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

- Participar en la elaboración del diagnóstico de situación en materia de igualdad.
- Diseñar, negociar y aprobar el Plan de Igualdad.
- Impulsar la implantación de las medidas recogidas en el Plan.
- Realizar el seguimiento periódico del grado de ejecución del Plan.
- Evaluar los resultados obtenidos y proponer mejoras o modificaciones.
- Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades dentro de la entidad.
- Promover la sensibilización y formación en materia de igualdad.

### **3.4. Funcionamiento de la Comisión**

La Comisión de Igualdad se reunirá con carácter ordinario al menos 3 veces al año, y con carácter extraordinario cuando sea necesario.

De cada reunión se levantará acta, que recogerá los acuerdos adoptados y el seguimiento de las medidas del Plan.

### **3.5. Compromiso de la entidad**

La Asociación AFA Alcrebite se compromete a facilitar los medios necesarios para el correcto funcionamiento de la Comisión de Igualdad, así como a garantizar su participación activa en el desarrollo, seguimiento y evaluación del presente Plan.

## **4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**

El diagnóstico de situación constituye la base sobre la que se fundamenta el presente Plan de Igualdad, permitiendo identificar las posibles desigualdades entre mujeres y hombres dentro de la Asociación AFA Alcrebite, así como establecer las medidas necesarias para su corrección.

Este diagnóstico se ha elaborado a partir del análisis de información cuantitativa y cualitativa, desagregada por sexo, relativa a la estructura organizativa, condiciones laborales y funcionamiento de la entidad, así como a su ámbito de intervención social.

### **4.1. Metodología**

Para la elaboración del diagnóstico se han utilizado las siguientes herramientas:

- Recopilación y análisis de datos internos de la entidad
- Revisión documental (contratos, categorías profesionales, convenios, etc.)

- Cuestionarios y/o entrevistas a personas voluntarias, cuidadoras y familiares.
- Observación del funcionamiento interno y de los servicios prestados

Periodo analizado: 12 meses

#### 4.2. Características de la plantilla

Número total de personas trabajadoras: 4

Distribución por sexo:

- Mujeres: 3 (75%)
- Hombres: 1 (25%)

Tipo de contratación:

- Contratos indefinidos: 4
- Contratos temporales: 0
- Jornada completa: 0
- Jornada parcial: 4

Distribución por categorías profesionales:

- Dirección / Coordinación: 2
- Personal técnico: 2
- Personal auxiliar: 0

#### **Análisis:**

La plantilla presenta un alto grado de feminización, característica habitual en el sector de los cuidados y atención a la dependencia. Esta situación, aunque refleja la realidad del sector, hace necesario incorporar medidas que promuevan la igualdad real y eviten la reproducción de roles de género

#### 4.3. Acceso al empleo y selección

La entidad realiza procesos de selección basados en criterios de mérito y capacidad.

- Existencia de procedimientos formales de selección
- Uso de lenguaje inclusivo en ofertas
- Participación equilibrada en procesos de selección

#### **Análisis:**

No se detectan prácticas discriminatorias en el acceso al empleo. No obstante, se observa la escasa presencia masculina en la plantilla, lo que evidencia una segregación horizontal propia del sector.

#### 4.4. Formación

- Acceso a formación: 100% de la plantilla
- Formación específica en igualdad: los cuatro trabajadores la poseen

**Análisis:**

La formación en igualdad de género se encuentra sistematizada, por lo que no resulta necesario promover acciones formativas específicas que favorezcan la sensibilización y capacitación del personal.

**4.5. Promoción profesional**

- Existencia de promoción interna
- Criterios de promoción definidos

**Análisis:**

Dadas las características y dimensión de la entidad, las posibilidades de promoción son limitadas. No obstante, se hace necesario garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de responsabilidad.

**4.6. Condiciones de trabajo y retribuciones**

- Aplicación de convenio colectivo: Convenio de dependencia para todos los trabajadores y trabajadoras
- Existencia de complementos salariales: Por antigüedad o coordinación

**Análisis:**

Las condiciones laborales se rigen por el convenio colectivo aplicable, sin detectarse diferencias retributivas directas entre mujeres y hombres. No obstante, se recomienda realizar revisiones periódicas para garantizar la igualdad retributiva.

**4.7. Conciliación y corresponsabilidad**

- Medidas de conciliación existentes: Se permite adaptar el horario laboral para conciliación familiar.
- Uso de permisos: Disponibles para todos los trabajadores/as.

**Análisis:**

La conciliación sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres, tanto en el ámbito laboral como familiar, especialmente en el contexto rural y en el ámbito de los cuidados.

**4.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

- Existencia de protocolo: Sí

**Análisis:**

AFA Alcrebite dispone de un protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, lo que constituye un aspecto prioritario para la entidad.

**4.9. Comunicación y lenguaje**

- Uso de lenguaje inclusivo: Sí

### **Análisis:**

Se utiliza en todas las comunicaciones, documentos, publicaciones en redes sociales, formaciones, etc. lenguaje no sexista.

#### **4.10. Participación y representación**

- Composición de la Junta Directiva: 40% mujeres / 60 % hombres
- Participación en toma de decisiones: 50% mujeres / 50% hombres

### **Análisis:**

Existe una alta presencia femenina en la entidad, tanto en la base social como profesional, aunque cabe destacar que en los órganos de gobierno hay 4 hombres y 3 mujeres, aún así, las personas usuarias, voluntarias y trabajadoras son el 85% mujeres, lo que refleja la feminización del sector.

#### **4.11. Análisis desde la perspectiva de intervención social**

En relación con la actividad de la entidad:

- Perfil de personas usuarias: 90% Mujeres mayores de 65 años y viudas. 10% hombres mayores de 65 años.
- Perfil de personas cuidadoras: 98% mujeres mayores de 40 años, que suelen ser familiares de las personas usuarias, así como cuidadoras formales de origen extranjero.

### **Análisis:**

Se constata que la mayoría de las personas cuidadoras de personas con Alzheimer y otras demencias son mujeres, lo que supone una sobrecarga de cuidados y una situación de desigualdad estructural.

Asimismo, se identifican dificultades específicas en el entorno rural, como:

- Limitaciones en la conciliación
- Falta de recursos de apoyo
- Sobrecarga física y emocional

#### **4.12. Conclusiones del diagnóstico**

Del análisis realizado se concluye:

- La entidad presenta una **alta feminización**, tanto en plantilla como en personas usuarias y entorno familiar.
- No se detectan discriminaciones directas, pero sí **desigualdades estructurales vinculadas al sector de los cuidados**.
- Existen áreas de mejora en:
  - Formación en igualdad
  - Conciliación
  - Prevención del acoso
  - Sistematización de medidas de igualdad

Este diagnóstico pone de manifiesto la necesidad de implementar un conjunto de medidas que promuevan la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la entidad.

## 5. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

A partir del diagnóstico realizado, el presente Plan de Igualdad establece una serie de objetivos generales y específicos, así como un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres dentro de la Asociación AFA Alcrebite.

### 5.1. Objetivo general

Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación de la Asociación AFA Alcrebite, integrando la perspectiva de género en su organización interna, en la gestión de recursos humanos y en la atención a personas usuarias y sus familias.

### 5.2. Objetivos específicos

- Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en la entidad
- Garantizar la igualdad en el acceso al empleo y la promoción profesional
- Fomentar la formación y sensibilización en igualdad
- Mejorar la conciliación y la corresponsabilidad
- Prevenir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
- Promover el uso de lenguaje inclusivo
- Visibilizar el papel de las mujeres en el ámbito de los cuidados
- Mejorar la calidad de la atención desde un enfoque de género

### 5.3. Áreas de actuación y medidas

**Objetivo:** Garantizar procesos de selección igualitarios y libres de discriminación.

Medida	Responsable	Plazo	Indicador
Elaborar un procedimiento de selección con enfoque de género	_____	2025	Documento elaborado
Utilizar lenguaje inclusivo en todas las ofertas de empleo	_____	Permanente	% de ofertas revisadas
Fomentar la participación de hombres en procesos de selección	_____	2025–2030	Nº candidaturas masculinas

### ÁREA 2: FORMACIÓN

**Objetivo:** Promover la formación en igualdad de género.

Medida	Responsable	Plazo	Indicador
Realizar acciones formativas en igualdad de género	_____	Anual	Nº acciones formativas
Incluir contenidos de igualdad en la formación interna	_____	Permanente	Nº formaciones con perspectiva de género

Medida	Responsable	Plazo	Indicador
Sensibilizar al personal sobre corresponsabilidad	_____	2025–2030	Nº acciones realizadas

### ÁREA 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL

**Objetivo:** Garantizar igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.

Medida	Responsable	Plazo	Indicador
Establecer criterios objetivos de promoción	_____	2026	Documento definido
Garantizar igualdad en acceso a puestos de responsabilidad	_____	Permanente	% mujeres en puestos clave

### ÁREA 4: CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

**Objetivo:** Garantizar la igualdad en condiciones laborales.

Medida	Responsable	Plazo	Indicador
Revisar periódicamente la política retributiva	_____	Anual	Informe realizado
Garantizar aplicación del convenio colectivo	_____	Permanente	Cumplimiento verificado

### ÁREA 5: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

**Objetivo:** Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medida	Responsable	Plazo	Indicador
Informar sobre derechos de conciliación	_____	Anual	Nº acciones informativas
Promover la corresponsabilidad en el cuidado	_____	2025–2030	Nº campañas realizadas
Favorecer medidas de flexibilidad laboral (si es posible)	_____	Permanente	Nº medidas aplicadas

### ÁREA 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO

**Objetivo:** Garantizar un entorno libre de acoso.

Medida	Responsable	Plazo	Indicador
Elaborar e implantar un protocolo de acoso	_____	2025	Protocolo aprobado
Informar a la plantilla sobre el protocolo	_____	2025–2030	Nº acciones realizadas

### ÁREA 7: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

**Objetivo:** Garantizar una comunicación no sexista.

Medida	Responsable	Plazo	Indicador
Revisar documentos y comunicaciones	_____	2025	Nº documentos revisados
Implantar criterios de lenguaje inclusivo	_____	Permanente	Uso generalizado

## ÁREA 8: INTERVENCIÓN SOCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

**Objetivo:** Incorporar la perspectiva de género en la atención a personas usuarias.

Medida	Responsable	Plazo	Indicador
Analizar el impacto de género en los servicios	_____	2026	Informe realizado
Diseñar actividades dirigidas a cuidadoras	_____	2025–2030	Nº actividades realizadas
Visibilizar el papel de las mujeres cuidadoras	_____	Permanente	Nº acciones realizadas

### 5.4. Seguimiento de las medidas

Todas las medidas recogidas en el presente Plan de Igualdad serán objeto de seguimiento periódico por parte de la Comisión de Igualdad, mediante la evaluación de los indicadores establecidos.

## 6. CALENDARIO DE ACTUACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente Plan de Igualdad incorpora un sistema de planificación, seguimiento y evaluación que garantiza su correcta implantación, desarrollo y mejora continua durante todo el periodo de vigencia (2025–2030).

### 6.1. Calendario de actuación

Las medidas recogidas en el Plan de Igualdad se desarrollarán de manera progresiva a lo largo del periodo de vigencia, estableciendo las siguientes fases:

#### Fase 1: Implantación (2025)

- Constitución de la Comisión de Igualdad
- Aprobación y difusión del Plan de Igualdad
- Inicio de las primeras medidas prioritarias:
  - Elaboración del protocolo de acoso
  - Incorporación de lenguaje inclusivo
  - Acciones formativas en igualdad

#### Fase 2: Desarrollo (2026–2028)

- Ejecución de las medidas previstas en las diferentes áreas
- Integración progresiva de la perspectiva de género en todas las actuaciones
- Consolidación de las medidas de conciliación y formación

#### Fase 3: Consolidación y evaluación final (2029–2030)

- Evaluación global del Plan
- Análisis de resultados e impacto
- Elaboración del informe final
- Propuesta de mejoras y diseño del siguiente Plan de Igualdad

## 6.2. Sistema de seguimiento

El seguimiento del Plan de Igualdad será responsabilidad de la **Comisión de Igualdad**, que velará por el cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos.

### Periodicidad del seguimiento

La Comisión de Igualdad se reunirá con carácter ordinario:

- 2 veces al año

Y de forma extraordinaria cuando sea necesario.

### Instrumentos de seguimiento

Para garantizar el seguimiento del Plan se utilizarán los siguientes instrumentos:

- Informes periódicos de ejecución
- Registro de acciones realizadas
- Evaluación de indicadores definidos en cada medida
- Actas de reuniones de la Comisión de Igualdad

## 6.3. Indicadores de seguimiento

Los indicadores permitirán medir el grado de cumplimiento del Plan. Entre ellos:

- N° de acciones formativas realizadas en igualdad
- N° de personas participantes en acciones de igualdad
- N° de medidas implantadas
- N° de reuniones de la Comisión de Igualdad
- Existencia e implementación del protocolo de acoso
- Nivel de uso de lenguaje inclusivo
- Participación equilibrada en actividades y órganos

## 6.4. Evaluación del Plan de Igualdad

La evaluación tiene como finalidad valorar el grado de cumplimiento de las medidas, su eficacia y el impacto en la entidad.

Se establecen tres niveles de evaluación:

### 1. Evaluación inicial

Corresponde al diagnóstico de situación, que sirve como punto de partida.

### 2. Evaluación intermedia

Se realizará con carácter anual y permitirá:

- Analizar el grado de ejecución de las medidas
- Detectar dificultades y desviaciones
- Proponer ajustes o mejoras

### 3. Evaluación final

Se llevará a cabo al finalizar la vigencia del Plan (2030) y permitirá:

- Valorar el grado de cumplimiento global
- Analizar el impacto del Plan en la entidad

- Identificar buenas prácticas
- Establecer recomendaciones para el siguiente Plan

### 6.5. Informe de evaluación

La Comisión de Igualdad elaborará:

- Un **informe anual de seguimiento**, que recogerá el estado de ejecución del Plan
- Un **informe final**, que incluirá:
  - Nivel de cumplimiento de objetivos
  - Resultados obtenidos
  - Impacto del Plan
  - Propuestas de mejora

### 6.6. Sistema de revisión y mejora

En función de los resultados del seguimiento y evaluación, el Plan de Igualdad podrá ser objeto de revisión durante su periodo de vigencia, con el fin de:

- Adaptarse a nuevas necesidades
- Incorporar mejoras
- Corregir desviaciones detectadas

### 6.7. Difusión y transparencia

La Asociación AFA Alcrebite se compromete a garantizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus resultados, mediante:

- Comunicación interna a la plantilla
- Publicación en los canales de la entidad (web, redes sociales, etc.)
- Acceso a los informes de seguimiento

## 7. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La Asociación de Familiares de Personas Enfermas de Alzheimer y Otras Demencias “AFA Alcrebite” manifiesta su firme compromiso con la creación y mantenimiento de un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier tipo de acoso, garantizando la dignidad de todas las personas.

En este sentido, el presente protocolo tiene como finalidad prevenir, detectar y actuar frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, conforme a la normativa vigente.

### 7.1. Declaración de principios

La entidad declara:

- Su tolerancia cero ante cualquier conducta constitutiva de acoso
- Su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades
- La protección de la dignidad de todas las personas
- La confidencialidad en todos los procedimientos
- La no represalia frente a las personas que denuncien

## 7.2. **Ámbito de aplicación**

Este protocolo será de aplicación a:

- Personal trabajador
- Personas voluntarias
- Órganos de gobierno
- Personas usuarias y familiares en relación con la entidad

Y se aplicará en:

- El centro de trabajo
- Actividades organizadas por la entidad
- Cualquier espacio vinculado a la actividad de la asociación

## 7.3. **Definiciones**

Se entenderá por:

**Acoso sexual:** Cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o física, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona.

**Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento basado en el sexo de una persona que tenga como objetivo o consecuencia menoscabar su dignidad.

## 7.4. **Medidas de prevención**

La entidad adoptará las siguientes medidas:

- Difusión del presente protocolo entre todo el personal
- Formación y sensibilización en igualdad y prevención del acoso
- Promoción de un entorno laboral respetuoso
- Inclusión del principio de igualdad en la cultura organizativa

## 7.5. **Procedimiento de actuación**

### 1. **Inicio del procedimiento**

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso podrá presentar una denuncia de forma:

- Verbal o escrita
- A través de la Comisión de Igualdad o persona responsable

Persona de referencia: Denis De La Torre Vílchez

Cargo: Presidencia

### 2. **Recepción y tramitación**

- Se registrará la denuncia garantizando la confidencialidad
- Se iniciará la investigación en un plazo máximo de 15 días

### 3. **Investigación**

Se llevará a cabo:

- Recogida de información
- Entrevistas a las partes implicadas
- Análisis de los hechos

#### **4. Resolución**

En un plazo máximo de 20 días desde el inicio:

- Se emitirá informe con conclusiones
- Se propondrán medidas correctoras si procede

#### **5. Medidas cautelares**

Si fuera necesario, se podrán adoptar medidas como:

- Cambio de puesto o funciones
- Separación temporal de las partes
- Otras medidas de protección

#### **7.6. Garantías del procedimiento**

El procedimiento garantizará:

- Confidencialidad
- Imparcialidad
- Rapidez
- Protección de las personas implicadas
- Prohibición de represalias

#### **7.7. Régimen disciplinario**

Las conductas constitutivas de acoso podrán dar lugar a las sanciones correspondientes según la normativa laboral aplicable.

#### **7.8. Seguimiento y evaluación**

La Comisión de Igualdad será responsable de:

- Supervisar la aplicación del protocolo
- Evaluar su eficacia
- Proponer mejoras

#### **7.9. Difusión del protocolo**

El protocolo será difundido entre:

- Personal trabajador
- Personas voluntarias
- Órganos de gobierno
- Personas familiares
- Cuidadoras

Y estará disponible en los canales de comunicación de la entidad

## 8. CALENDARIO DE EJECUCIÓN Y CRONOGRAMA DE MEDIDAS (2025–2030)

El presente calendario establece la planificación temporal de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad de la Asociación AFA Alcrebite durante su periodo de vigencia (2025–2030), permitiendo organizar su implementación de manera progresiva y coherente.

El desarrollo del Plan se estructura en tres fases: implantación, desarrollo y evaluación final, garantizando la integración gradual de la perspectiva de género en la entidad.

### 8.1. Fases de ejecución

#### Fase 1: Implantación (2025)

- Constitución de la Comisión de Igualdad
- Aprobación y difusión del Plan
- Elaboración del protocolo de acoso
- Inicio de acciones formativas en igualdad
- Revisión del lenguaje inclusivo

#### Fase 2: Desarrollo (2026–2028)

- Ejecución de las medidas en todas las áreas
- Implantación de acciones de conciliación
- Desarrollo de actividades con perspectiva de género
- Seguimiento anual del Plan

#### Fase 3: Evaluación y cierre (2029–2030)

- Evaluación final del Plan
- Elaboración de informe final
- Diseño del siguiente Plan de Igualdad

### 8.2. Cronograma de medidas

A continuación, se establece la planificación temporal de las principales medidas:

MEDIDAS	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Constitución Comisión de Igualdad	✓					
Aprobación y difusión del Plan	✓					
Elaboración protocolo de acoso	✓					
Formación en igualdad	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Uso de lenguaje inclusivo	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Procedimientos de selección igualitarios	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Acciones de conciliación	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sensibilización en corresponsabilidad		✓	✓	✓	✓	✓
Revisión política retributiva	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Implantación protocolo de acoso	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Revisión comunicación y documentación	✓	✓	✓	✓	✓	✓

<b>MEDIDAS</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>	<b>2030</b>
Acciones dirigidas a cuidadoras	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Integración perspectiva de género en servicios		✓	✓	✓	✓	✓
Reuniones Comisión de Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Evaluación anual	✓	✓	✓	✓	✓	
Evaluación final					✓	✓

### 8.3. Seguimiento del cronograma

El cumplimiento del cronograma será supervisado por la Comisión de Igualdad, que realizará un seguimiento periódico del grado de ejecución de las medidas.

En caso de detectarse desviaciones, se adoptarán las medidas correctoras necesarias para garantizar el cumplimiento del Plan.

### 8.4. Flexibilidad y adaptación

El presente cronograma podrá ser adaptado en función de:

- Las necesidades de la entidad
- La disponibilidad de recursos
- Cambios organizativos o normativos

Garantizando en todo caso el cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.

## 9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente Plan de Igualdad incorpora un sistema de seguimiento y evaluación que permite verificar el grado de cumplimiento de las medidas adoptadas, valorar su eficacia y garantizar la mejora continua durante todo el periodo de vigencia (2025–2030).

### 9.1. Objetivos del seguimiento y evaluación

El sistema de seguimiento y evaluación tiene como finalidad:

- Comprobar el grado de ejecución de las medidas previstas
- Analizar el cumplimiento de los objetivos establecidos
- Detectar posibles dificultades o desviaciones
- Valorar el impacto del Plan en la entidad
- Proponer mejoras y ajustes necesarios

### 9.2. Órgano responsable

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será responsabilidad de la **Comisión de Igualdad**, que actuará como órgano encargado de:

- Supervisar la implantación de las medidas
- Recoger información sobre su ejecución
- Elaborar informes de seguimiento y evaluación
- Proponer acciones correctoras

### 9.3. Periodicidad del seguimiento

El seguimiento del Plan se realizará de forma periódica:

- Seguimiento continuo de las medidas
- Reuniones de la Comisión de Igualdad: 2 veces al año
- Elaboración de un informe de seguimiento anual

#### **9.4. Indicadores de evaluación**

Para medir el grado de cumplimiento del Plan se utilizarán indicadores cuantitativos y cualitativos, entre los que se incluyen:

- N° de medidas implantadas
- N° de acciones formativas realizadas
- N° de personas participantes en acciones de igualdad
- N° de reuniones de la Comisión de Igualdad
- Existencia e implantación del protocolo de acoso
- Uso de lenguaje inclusivo en documentación
- Participación de mujeres y hombres en actividades
- N° de acciones dirigidas a cuidadoras

#### **9.5. Herramientas de seguimiento**

Para la correcta evaluación del Plan se utilizarán las siguientes herramientas:

- Informes periódicos de seguimiento
- Actas de reuniones de la Comisión de Igualdad
- Registro de actividades realizadas
- Recopilación de indicadores
- Cuestionarios de valoración

#### **9.6. Evaluación del Plan**

Se establecen tres niveles de evaluación:

##### **1. Evaluación inicial**

Corresponde al diagnóstico de situación, que actúa como punto de partida.

##### **2. Evaluación intermedia**

Se realizará con carácter anual y permitirá:

- Analizar el grado de ejecución de las medidas
- Detectar desviaciones
- Introducir mejoras

##### **3. Evaluación final**

Se realizará al finalizar la vigencia del Plan (2030) y permitirá:

- Valorar el grado de cumplimiento global
- Analizar el impacto del Plan
- Identificar buenas prácticas
- Establecer recomendaciones para futuros planes

#### **9.7. Informes de seguimiento y evaluación**

La Comisión de Igualdad elaborará:

- **Informe anual**, que incluirá:
  - Estado de ejecución de las medidas
  - Resultados obtenidos
  - Incidencias detectadas
- **Informe final**, que incluirá:
  - Evaluación global del Plan
  - Nivel de cumplimiento de objetivos
  - Impacto en la entidad
  - Propuestas de mejora

### 9.8. Sistema de mejora continua

El Plan de Igualdad se concibe como un instrumento dinámico, por lo que podrá ser revisado y adaptado en función de los resultados obtenidos.

Las modificaciones que se realicen deberán ser aprobadas por la entidad y comunicadas conforme a la normativa aplicable.

### 9.9. Transparencia y difusión de resultados

La entidad garantizará la transparencia del proceso mediante:

- Difusión interna de los resultados
- Información a personas vinculadas a la entidad
- Publicación de los informes en los canales disponibles

## 10. RECURSOS Y PRESUPUESTO

El presente Plan de Igualdad contará con los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para garantizar su correcta implantación, desarrollo, seguimiento y evaluación durante el periodo de vigencia (2025–2030).

Dada la naturaleza y dimensión de la Asociación AFA Alcrebite, la ejecución del Plan se realizará principalmente mediante la optimización de los recursos propios existentes, sin perjuicio de la posible obtención de financiación externa.

### 10.1. Recursos humanos

La implantación del Plan de Igualdad será llevada a cabo por:

- La **Comisión de Igualdad**
- La **Presidencia / Coordinación de la entidad**
- El **personal técnico y administrativo**
- El **voluntariado**, en aquellas acciones que proceda

Responsable del Plan de Igualdad: Denis De La Torre Vílchez

Cargo: Presidencia

#### Funciones principales :

- Coordinación de las medidas
- Seguimiento del Plan

- Evaluación de resultados
- Promoción de acciones de igualdad

### 10.2. Recursos materiales

Para el desarrollo del Plan se utilizarán los recursos materiales disponibles en la entidad:

- Instalaciones propias (centro, salas, etc.)
- Equipos informáticos
- Página web y redes sociales
- Material didáctico y de sensibilización

### 10.3. Recursos económicos

El Plan de Igualdad no implica necesariamente un incremento significativo del gasto, ya que muchas de las medidas se integran en el funcionamiento habitual de la entidad.

No obstante, se prevé la asignación de recursos económicos para:

- Acciones formativas en igualdad
- Actividades de sensibilización
- Elaboración de materiales
- Posible asesoramiento externo (si procede)

### 10.4. Presupuesto estimado

Se establece una previsión económica orientativa para el periodo de vigencia del Plan:

- **Año 2025:** 500 €
- **Año 2026:** 300 €
- **Año 2027:** 300 €
- **Año 2028:** 300€
- **Año 2029:** 300€
- **Año 2030:** 300 €

**Total estimado:** 2.000 €

### 10.5. Financiación

La financiación del Plan de Igualdad se realizará mediante:

- Recursos propios de la entidad
- Subvenciones públicas
- Programas de apoyo a la igualdad

### 10.6. Compromiso de la entidad

La Asociación AFA Alcrebite se compromete a:

- Asignar los recursos necesarios para el desarrollo del Plan
- Integrar las medidas de igualdad en la gestión ordinaria

- Garantizar la viabilidad de las acciones previstas
- Promover la sostenibilidad del Plan en el tiempo

## 11. SISTEMA DE REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad se concibe como un instrumento dinámico, susceptible de revisión y actualización durante su periodo de vigencia (2025–2030), con el fin de garantizar su eficacia, adecuación a la realidad de la entidad y cumplimiento de la normativa vigente.

### 11.1. Objetivo del sistema de revisión

El sistema de revisión tiene como finalidad:

- Adaptar el Plan a posibles cambios organizativos
- Incorporar mejoras derivadas del seguimiento y evaluación
- Ajustar las medidas a nuevas necesidades detectadas
- Garantizar la actualización conforme a cambios normativos

### 11.2. Órgano responsable

La revisión y actualización del Plan de Igualdad será responsabilidad de la **Comisión de Igualdad**, que analizará periódicamente la necesidad de introducir modificaciones.

### 11.3. Supuestos de revisión

El Plan podrá ser revisado en los siguientes casos:

- Cambios significativos en la estructura de la entidad
- Variaciones en la plantilla o en la organización del trabajo
- Modificaciones en la normativa aplicable
- Resultados del seguimiento y evaluación
- Detección de nuevas necesidades o áreas de mejora
- Requerimientos derivados de convocatorias públicas

### 11.4. Procedimiento de revisión

En caso de detectarse la necesidad de modificación:

1. La Comisión de Igualdad analizará la situación y propondrá los cambios necesarios
2. Se elaborará un documento de revisión o actualización
3. El documento será sometido a aprobación por el órgano competente de la entidad

- **Órgano de aprobación:** Asamblea General / Junta Directiva

4. En caso necesario, se procederá a su comunicación o registro conforme a la normativa vigente

### 11.5. Periodicidad de revisión

Además de las revisiones extraordinarias, se realizará:

- Una revisión intermedia durante el periodo de vigencia (recomendado: 2027–2028)
- Una revisión final previa a la elaboración del siguiente Plan de Igualdad

### 11.6. Principio de mejora continua

El sistema de revisión se basa en el principio de mejora continua, permitiendo:

- Corregir desviaciones
- Optimizar recursos
- Incrementar la eficacia de las medidas
- Adaptar el Plan a la evolución de la entidad

### 11.7. Actualización del Plan

Las modificaciones que se realicen pasarán a formar parte del Plan de Igualdad, garantizando su coherencia y aplicabilidad, y serán difundidas entre las personas vinculadas a la entidad.

## 12. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad de la Asociación de Familiares de Personas Enfermas de Alzheimer y Otras Demencias “AFA Alcrebite” será objeto de inscripción en el registro oficial correspondiente, conforme a lo establecido en la normativa vigente.

En concreto, el Plan será presentado para su inscripción en el **Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON)**, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

La entidad se compromete a realizar el registro del Plan en el plazo legalmente establecido desde su aprobación, aportando toda la documentación requerida, incluyendo:

- Texto completo del Plan de Igualdad
- Acta de aprobación del Plan
- Acta de constitución de la Comisión de Igualdad
- Documentación complementaria que resulte exigible
- La inscripción en REGCON permitirá dotar al Plan de Igualdad de validez administrativa y garantizar su reconocimiento en el acceso a convocatorias públicas, subvenciones y otros procedimientos en los que se requiera la acreditación de políticas de igualdad.
- Asimismo, en caso de modificaciones o actualizaciones del Plan durante su periodo de vigencia, la entidad se compromete a proceder a su comunicación y, en su caso, registro conforme a la normativa aplicable.

En Baza a 1 de diciembre de 2025

Fdo: Denis De La Torre Vílchez  
Presidente y Representante de la Asamblea General