

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

AFATE – ASOCIACIÓN DE FAMILIARES Y CUIDADORES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS DE TENERIFE.

CONTENIDO

1. Presentación y datos de la entidad
2. Partes suscriptoras del plan de igualdad
3. Ámbito personal y territorial
4. Vigencia del Plan de Igualdad
5. Diagnóstico, informe, y auditoria retributiva
6. Objetivos del Plan de Igualdad
7. Análisis de los objetivos
 - 7.1 Proceso de selección y contratación
 - 7.2 Clasificaciones profesionales
 - 7.3 Formación
 - 7.4 Promoción profesional
 - 7.5 Condiciones de trabajo
 - 7.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - 7.7 Infrarrepresentación femenina
 - 7.8 Retribuciones
 - 7.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género
8. Medidas de Igualdad
9. Aplicación y seguimiento
10. Revisión y procedimiento de modificación

ANEXOS INCORPORADOS

Número UNO: Diagnóstico.

“ DOS: Informe del diagnóstico.

“ TRES: Auditoria retributiva -Valoración de puestos de trabajo.

“ CUATRO: Registro retributivo de la entidad.

Información sobre Protección de Datos: En cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (LOPDGDD), le informamos: **Responsable del Tratamiento:** AFATE; **Delegado de Protección de Datos (DPD):** Afonso & González Asesores, S.L.; **Finalidad:** Gestionar y tramitar la convocatoria a la Asamblea General Ordinaria 2021; **Licitud del Tratamiento:** El tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al Responsable del Tratamiento [artículo 6.1.c) del RGPD], en virtud de la Ley 4/2003, de 28 de febrero, de Asociaciones de Canarias y el Decreto 12/2007, de 5 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Asociaciones de Canarias; **Derechos de los Interesados:** Acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos como se explica en la Política de Protección de Datos que puede consultar en la página web <https://www.afate.es/>

C/ Eladio Alfonso y González, 6. Ofra.
38010. Santa Cruz de Tenerife.
Teléfono número: 922 660 881

informacion@afate.es
www.afate.es

N.º de inscripción en el Registro de Asociaciones de
Canarias: G1/S1/11952-95/TF.

DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA





- “ CINCO: Protocolo de prevención de acoso sexual o por violencia de sexo.
- “ SEIS: Protocolo de prevención de violencia de género.
- “ SIETE: Formulario para comunicar presuntos acosos o violencia de género a través de la representación sindical.
- “ OCHO: Reglamento de régimen interno de la Comisión de Igualdad de AFATE.

1. Presentación y datos de la entidad

AFATE, entidad sin ánimo de lucro, tiene por objeto la asistencia a personas con enfermedades neuro degenerativas, alzheimer y otras demencias, así como la ayuda y asesoramiento a sus familiares y cuidadores, presentando como característica principal el predominio de las mujeres en la composición de su plantilla.

La entidad esta gestionada por una Junta Directiva, compuesta por voluntarios que no perciben ningún tipo de retribución, ni directa ni indirecta, gestión que se caracteriza por el más absoluto respeto por las normas legales que afectan a nuestra administración en todos sus aspectos.

En consecuencia, considerando que el Real Decreto 901/2020 impone la obligación de que aquellas entidades con más de cincuenta trabajadores tengan aprobado un Plan de Igualdad, hemos convenido con la representación de nuestro personal trabajador la ejecución de este trabajo, para lo cual se ha creado una Comisión Negociadora con representación paritaria de las partes empresarial y social, que ha elaborado el diagnóstico de situación que determina el art. 7 de la indicada norma, seguido del informe que debe formar parte del presente documento. Para la realización de este trabajo se ha utilizado la Guía publicada por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres.

Es conveniente dar a conocer que durante la gestación del presente plan de igualdad se han producido cambios sustanciales en la composición de la junta directiva de afate, por dimisión de buena parte de sus componentes, incluidos el presidente y el vicepresidente, lo cual, realizada las sustituciones necesarias, ha producido una reestructuración en el sistema organizativo de la entidad con el nombramiento de gerente, recaído en la persona de la anterior jefa de administración. Ello dará lugar en el curso de la relación del presente plan a la mención de este nuevo cargo en relación con los objetivos de futuro.

Datos de la entidad

- Número de identificación fiscal: G-38392973
- Domicilio: Calle Eladio Alfonso González, 6 – Ofra- Santa Cruz de Tenerife (38010)
- Antigüedad: constituida en el año 1995.



- Responsable de la entidad, el presidente de AFATE, Manuel Negrín Ruiz, 652.334411, presidente@afate.es
- Responsable de igualdad, la gerente de AFATE, María del Cristo Rodríguez Núñez, 922-660881, gerente@afate.es
- Actividad: Sector ACTUACIONES SANITARIAS. CNAE 8690. Atención a enfermos de alzheimer y otras demencias y asesoramiento y ayuda a sus familiares y cuidadores.
- Presupuesto anual año 2020: ingresos 2.447.000,00€; gastos 2.368.000,00€.
- Declarada de utilidad pública con fecha 29/06/18 N.º registro:11952
- Los usuarios de los servicios de AFATE padecen enfermedades neuro degenerativas y reciben asistencia en psicología, logopedia, terapia ocupacional y fisioterapia.

2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

La comisión negociadora del plan ha estado integrada por las siguientes personas.

Por la representación de la entidad:

Presidente: Manuel Negrín Ruiz, presidente de la Junta Directiva de AFATE;
Vocales: María del Cristo Rodríguez Núñez, gerente de AFATE;
Ramón Tapia Iglesias, vicepresidente de la Junta Directiva de AFATE.

Por la parte social, los siguientes miembros del Comité de Empresa de AFATE:

Secretaria: Susana Gregoria Alonso Báez.
Vocales: María Elena Hernández de la Rosa y José Daniel Padilla Rodríguez.
-Asesoras externas:

Ithaisa Torres Hernández (asesora de USO-CANARIAS), asesora de ambas partes en el proceso general de elaboración.
Silvia García Rodríguez (Urquiza Abogados), autora de la valoración de puestos de trabajo y del Reglamento de régimen interno.

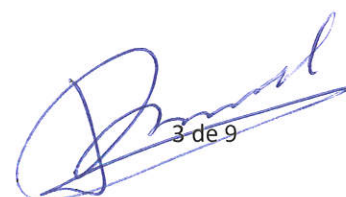
3. Ámbito personal y territorial

-El presente plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, que fueron en el año 2020: 113 mujeres y 22 hombres, total 135.

-La actividad se desarrolla en el ámbito de la Isla de Tenerife, aunque en los últimos tiempos se está tratando de extenderla a las islas de La Gomera y El Hierro. Cuenta con 14 centros de trabajo en la Isla de Tenerife, uno en La Gomera y otro en El Hierro, desglosados en:



Susana Gregoria Alonso Báez



3 de 9



- a) Dos centros de día: en Santa Cruz de Tenerife y La Laguna en los que se presta estimulación cognitiva y otras atenciones a 85 usuarios.
- b) Unidades de atención integral: seis en la zona Sur de Tenerife (El Rosario, Candelaria, Fasnia, San Miguel, Adeje y Guía de Isora). Cuatro en el Norte (Puerto de la Cruz, Los Realejos, Icod y Los Silos) y cuatro en la zona metropolitana (tres en Santa Cruz y una en La Laguna), en su conjunto en estas unidades se atiende a 320 usuarios.
- c) Servicio de ayuda en domicilio (SAD), de aseo, estimulación cognitiva y fisioterapia, con 120 usuarios.
- d) En la Gomera (dos psicólogas) y en El Hierro (una psicóloga) se realizan evaluaciones a usuarios con ayuda y asesoramiento a familias y cuidadores.

4. Vigencia del Plan de Igualdad

-El Plan de Igualdad entrará en vigor el día 13 de diciembre de 2021, con el periodo de duración de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

5. Diagnóstico, informe, y auditoría retributiva

El diagnóstico realizado, ANEXO NÚMERO UNO, y el informe correspondiente, ANEXO NÚMERO DOS, se incorporan al presente documento, así como también la auditoría retributiva mediante la correspondiente valoración de los puestos de trabajo, ANEXO NÚMERO TRES. Se hace constar que la vigencia de esta última coincide con la del Plan del que forma parte.

6. Objetivos del Plan de Igualdad

De conformidad con el contenido del artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y del artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020, los objetivos del Plan son los siguientes:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Susana Claus



- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género

7. Análisis de los objetivos

7.1 Proceso de selección y contratación. Lo realizan las personas que ocupan los cargos directivos en AFATE, actuando en función de la titulación que habilita a los candidatos para ocupar el puesto y su idoneidad para el desempeño. Se da la circunstancia de que la entidad tiene la oportunidad de conocer la competencia previa de distintos profesionales a través del sistema implantado por el Servicio Canario de Empleo, que cada año facilita la financiación para contratar entre diez y doce personas en situación de desempleo para ocupar plazas interinas en AFATE durante nueve meses, lo que proporciona un conocimiento útil para facilitar la selección, tal y como se ha dicho en el diagnóstico, en los puntos 2.1 y 2.2 del cuestionario para la dirección de la empresa.

El criterio utilizado para seleccionar al nuevo personal trabajador es la previsible competencia de los candidatos, pudiéndose afirmar que las mujeres tienen una mayor capacidad para las labores asistenciales, razón por la que sus contrataciones son mayoritarias.

Después de los cambios registrados recientemente, en el futuro el proceso de selección y contratación será realizado por la gerente, aplicando los mismos criterios anteriores en cuanto a la titulación necesaria para el desempeño de los puestos y la idoneidad de la persona a contratar.

7.2 Clasificaciones profesionales. Vienen determinadas por las funciones que se realizan en cada una de ellas y la consiguiente titulación que se requiere al efecto. Son las siguientes: dirección, psicología, terapia ocupacional, logopedia, fisioterapia, trabajo social, gerontología, auxiliar de ayuda a domicilio, administración e informática.

7.3 Formación. Queda de manifiesto en el informe del diagnóstico que el acceso a los distintos cursos que la entidad promociona cada ejercicio se realiza con criterios estrictamente técnicos, siendo muy superior el número de mujeres que participan en los distintos cursos que se realizan, lo que resulta, lógicamente, del hecho de que ellas son más numerosas. Los cursos internos se realizan de acuerdo con el formato y la financiación de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Tripartita).

So Saura Alcaide

[Signature]

[Signature]



En el futuro, en virtud de los cambios registrados en la estructura de AFATE, el proceso de formación anual será gestionado por la gerente, teniendo en cuenta criterios estrictamente técnicos sin dar lugar a ningún tipo de discriminación.

7.4 Promoción profesional. Con carácter general, en AFATE no hay promoción profesional, ni para las mujeres ni para los hombres, las categorías profesionales constituyen compartimentos estancos condicionados por la propia titulación, lo que no excluye que cuando alguien solicita un traslado a otro puesto de trabajo con su misma categoría por interés propio, se le conceda, siempre que pueda realizarse el cambio de una persona por otra. Caso excepcional ha sido la reciente promoción de la jefa de administración al cargo de gerente, que ya fue comentada en el informe del diagnóstico, en la descripción de las características de la entidad; se trata de promoción en el ámbito de la alta dirección de la entidad.

7.5 Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Dentro de categoría profesional, las condiciones de trabajo son iguales para todos sus integrantes, sean mujeres u hombres. Por otra parte, el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, al que se refiere el artículo 4.1 de esta norma, se ha comprobado que está vigente en AFATE a través de la auditoría retributiva realizada mediante el Sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT), ya nombrado, que se acompaña a la presente como ANEXO NÚMERO 3. Cada categoría profesional se define por los mismos requisitos para hombres y mujeres y con iguales retribuciones basadas en el contenido del convenio colectivo del sector.

Con respecto al desempeño de la función laboral en el ámbito de los gerocultores y auxiliares de ayuda en domicilio existe, no obstante, una situación que hasta ahora solamente ha afectado a las mujeres; se trata de las limitaciones de carga que los servicios médicos han recomendado a algunas personas del grupo de mayor edad, para que eviten la carga de usuarios que no pueden valerse por sí mismos y a los que es preciso ayudar a moverse. La entidad ha tratado de resolver el problema buscando la posible sustitución por personas trabajadoras voluntarias de otros centros, excluyendo el despido por razones objetivas. Se hace constar que la vigencia de SVPT coincide con la del Plan del que forma parte.

7.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. La entidad ha tenido en alguna ocasión anterior, con otros gestores distintos a los actuales, situaciones que podría considerarse no totalmente adecuadas desde el punto de vista de la conciliación familiar, las cuales afectaron a un trabajador, que fue finalmente resuelta sin mayor problema. Tal incidente fue consecuencia de malentendidos propios de las situaciones generadas a causa de la gestión. No obstante, el ejercicio de estos derechos está garantizado por la junta Directiva de AFATE.

Susana Blasco



La comisión de seguimiento del PLAN pretende trabajar en el futuro para que se permita el ejercicio de estos derechos a tenor del contenido de la normativa vigente y sin discriminación de ninguna clase.

7.7 Infrarrepresentación femenina. Las características de la plantilla de la entidad no permiten entender que en AFATE las mujeres estén infrarrepresentadas.

7.8 Retribuciones. Los salarios y las percepciones extrasalariales se calculan en función del contenido del convenio colectivo del sector a nivel nacional, por lo que se hace de forma totalmente objetiva, sin ningún tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

Se ha detectado una situación de posible discriminación de otro tipo en los complementos salariales, como es la existencia de determinados pluses implantados en tiempos pasados que solamente percibe una parte de la plantilla, los cuales se encuentran detallados en un análisis que forma parte del Registro retributivo, que se incorpora a este documento como ANEXO NÚMERO CUATRO, pero tal discriminación no sería entre hombres y mujeres, sino entre el personal trabajador más antiguo y el resto, más reciente.

Esos pluses ya se encuentran consolidados porque en su día no se vincularon al desempeño de puestos de trabajo, sino que se debieron a razones subjetivas de los directivos de la entidad que entonces realizaban la gestión, pero, sobre el hecho de que no existe una posible discriminación de género, se puede informar que, de 41 personas que los perciben, 35 son mujeres.

El objetivo será conseguir que se eviten discriminaciones como la de los pluses que en la actualidad se encuentran vigentes, de tal forma que cualquier tipo de plus que se fuera a introducir en el futuro deberá estar fundamentado en el desempeño de actividades concretas.

7.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género. Es conveniente que la entidad, al organizar la distribución de los trabajos, tenga presente la posibilidad de que puedan llegar a pasar estas cosas y trate de evitarlas dentro de lo que sea posible, así como que, llegado el caso, tanto de acoso como de violencia de género, se adopten las medidas correctoras necesarias para ayudar a las personas afectadas y se cursen las denuncias oportunas.

A tal fin, se adoptan como medidas correctoras de la situación actual en este ámbito, aprovechando la oportunidad de la realización del Plan de Igualdad, la aprobación de un "protocolo de prevención de acoso sexual o por razón de sexo", ANEXO NÚMERO CINCO, y "un protocolo de prevención de violencia de género", ANEXO NÚMERO SEIS, así como se aprueba también un formulario orientativo, ANEXO NÚMERO SIETE, para comunicar la existencia de presuntos casos a través de la representación sindical, debiendo garantizarse la

Susana Alauca



mayor confidencialidad posible.

8. Medidas de Igualdad

La principal conclusión que se ha obtenido del informe realizado con motivo del diagnóstico es que AFATE es una entidad manifiestamente feminizada, toda vez que la plantilla de personal registra un número de mujeres equivalente al 83,7%. Se da el hecho, asimismo, de que los principales cargos directivos, como son la dirección técnica y la jefatura de administración, están desempeñados por mujeres.

Las restantes conclusiones del informe citado permiten confirmar la inexistencia total de discriminaciones entre mujeres y hombres en AFATE, ni por lo que se refiere a las condiciones de trabajo, ni a las retribuciones que percibe el conjunto de las personas trabajadoras, ni por ninguna otra razón, por lo que no resulta necesaria la introducción de medidas correctoras, aparte de las ya indicadas en el punto 7.9.

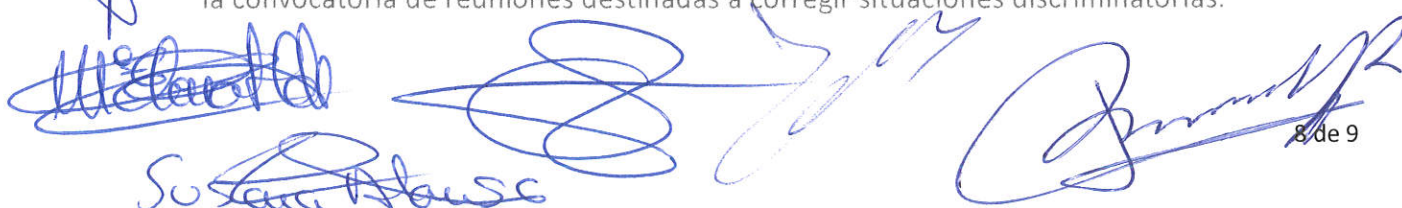
9. Aplicación y seguimiento

La aplicación del Plan de Igualdad de AFATE tendrá lugar desde el mismo día de su inscripción en el Registro correspondiente. Para su seguimiento y control de las discriminaciones que pudieran tener lugar durante el periodo de vigencia del mismo y, atendiendo al mandato legal, se mantiene la estructura del órgano que ha elaborado el Plan de Igualdad, que será a partir de este momento la "Comisión de Igualdad de AFATE", con atribuciones para controlar que la dinámica de trabajo no produzca en el futuro situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el personal trabajador de la entidad; estará compuesta por las mismas personas que han formado parte de la Comisión Negociadora, en los mismos cargos, las cuales ya han sido relacionadas en el apartado correspondiente.

A los efectos del funcionamiento de esta Comisión, se ha aprobado un Reglamento de Régimen Interno que se incorpora al Plan de Igualdad como ANEXO NÚMERO OCHO, el cual establece la composición de la Comisión y contiene las herramientas y atribuciones que la misma necesita para el desempeño de sus funciones.

10. Revisión y procedimiento de modificación

En representación de la entidad, forman parte de esta nueva Comisión tres personas que participan, precisamente, en la toma de decisiones relacionadas con la gestión y cabe suponer que su sensibilización en esta materia de la igualdad no les va a permitir realizar acciones de carácter discriminatorio. Por otra parte, también hay en la Comisión una representación igualitaria de la parte social que, llegado el caso, deberá tomar la iniciativa en la convocatoria de reuniones destinadas a corregir situaciones discriminatorias.


Susana Abuse



La Comisión de Igualdad de AFATE tendrá reuniones de carácter cuatrimestral, tal y como se establece en el Reglamento de Régimen Interno, sin perjuicio de otras que puedan tener lugar con motivo de denuncias formuladas sobre cuestiones que afecten a la igualdad de hombres y mujeres en AFATE.

Santa Cruz de Tenerife, a 13 de diciembre de 2021.

Presidente - Manuel Negrín

Secretaria: Susana Gregoria Alonso Báez

