



# PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER DE MOTRIL-  
CONTIGO



## ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN**
  - 2. CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD**
  - 3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO**
  - 4. OBJETIVOS DEL PLAN**
  - 5. DESARROLLO DEL PLAN**
  - 6. CRONOGRAMA**
  - 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**
- 
-



## 1. INTRODUCCIÓN

---

El comienzo de este Plan de Igualdad surge tras la firma de un compromiso interno por parte de la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer de Motril-Contigo AFACONTIGO, en el que la Presidencia asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de su política estratégica. Paralelamente a esta acción se han realizado cuestionarios para la recogida de datos de la entidad, tanto cuantitativos como cualitativos que han servido para realizar un Diagnóstico de Género y que muestra una fotografía de la situación de mujeres y hombres en la organización desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades. 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 Confederación y evitar posibles discriminaciones por razón de género.

Con el objetivo de que las medidas sean consensuadas entre la presidencia, la junta directiva y la asamblea general, se acuerda la creación de una Comisión de Igualdad, formada por representantes de la Junta Directiva de la entidad y representantes de los socios. Dicha Comisión de Igualdad actuará como órgano de diseño, elaboración, seguimiento y vigilancia del plan. El Plan contiene unas medidas concretas y objetivos definidos como resultado del Diagnóstico realizado para evitar posibles discriminaciones, así como el plazo de ejecución previsto para cada una de las acciones, y la Asociación pondrá a disposición del Plan todos los medios económicos, materiales y humanos necesarios para llevar a cabo las acciones del Plan.

El Plan de Igualdad es de aplicación a toda la plantilla y socios de Afacontigo.

Los principios generales en los que se basa nuestro Plan de Igualdad son los siguientes:

1. En una clara apuesta por las condiciones igualitarias y no discriminatorias en razón de género, el Plan de Igualdad se constituye en un compromiso formal del presente y futuro, teniendo como objetivo principal prevenir y eliminar, si las hubiera, aquellas situaciones que pudieran generar desigualdad dentro de la Asociación, integrando a través del mismo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos de la empresa.
2. El presente Plan de Igualdad, no es más que un conjunto ordenado de medidas, adoptadas previo diagnóstico de situación, encaminadas a alcanzar en la organización la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar aquellas actuaciones discriminatorias que existieran en ese sentido, dando respuesta de esta forma a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
3. Toda la información obtenida en la Fase de Diagnóstico se tiene en consideración únicamente para detectar aquellas causas que hayan podido dificultar la carrera profesional en condiciones de igualdad de hombres y mujeres.



4. Constituye un principio básico el carácter participativo del presente Plan, por lo que se adecuaran los mecanismos necesarios para su difusión y participación de la plantilla, tanto en su elaboración como en su seguimiento y evaluación
5. Siendo este Plan un instrumento para integrar la igualdad efectiva, contará con las siguientes características para su desarrollo y aplicación:
  - Comprometido con la plantilla y su organización igualitaria
  - Práctico, definiendo de manera precisa procedimientos, actuaciones, plazos, personas responsables, indicadores de seguimiento y evaluación y los recursos necesarios.
  - Trasversal, en cuanto afecta a todas las políticas y áreas de la entidad, fundamentalmente en la gestión de personas, integrándose en todas sus fases, desde la toma de decisiones, hasta su planificación, gestión y evaluación.
  - Participativo, a través de la representación de la plantilla, las Federaciones Provinciales y Junta Directiva que constituirán la Comisión de Igualdad.
  - Flexible, en la medida que las circunstancias demanden actualizaciones y modificaciones del mismo tras las evaluaciones periódicas.
  - Transparente, garantizando el derecho a la información sobre los contenidos del Plan.

## 2. CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

---

Afacontigo es una entidad privada sin ánimo de lucro constituida el 24 de agosto de 2010, cuya misión es mejorar la calidad vida de las personas con demencia o Enfermedad de Alzheimer, la de sus familias, personas cuidadoras y su entorno.

Afacontigo está inscrita en el Registro de Asociaciones de Andalucía, número 7496, sección 1, inscripción realizada en Granada, el 17 de noviembre de 2010.

La Asociación está formada por una plantilla variable de profesionales mayoritariamente mujeres.

El sector o actividad de la organización está ampliamente representado por mujeres, lo que no implica que no se puedan realizar actuaciones o medidas que promuevan la igualdad de género.

<b>Nombre de la entidad</b>	Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer de Motril-Contigo
<b>Domicilio Social</b>	C/ Virgen de Fátima nº 4-3º I Motril 18.600 Granada
<b>CIF</b>	G18942912
<b>Ámbito de actuación</b>	Motril y anejos



<b>Partes suscriptoras del Plan: Presidencia de Afacontigo Representante de la asociación</b>	María Dolores Almagro Cabrera. María Consuelo Cuadrado Bermejo
<b>Actividad Sector</b>	Alzheimer y otras demencias.
<b>Período de vigencia del Plan de Igualdad</b>	2017 - 2020
<b>Evaluación</b>	Al finalizar el Plan y anualmente

### 3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

La Asociación Afacontigo es una entidad privada sin ánimo de lucro cuya misión es mejorar la calidad de vida de las personas con Enfermedad de Alzheimer o demencia, la de sus familias, personas cuidadoras y su entorno. Desde sus orígenes en 2010, éste ha sido su objetivo, llevado a cabo a través de diferentes estrategias, que se complementan entre sí para atender las necesidades de socios. Trabajamos por el respeto como vía de convivencia y enriquecimiento, y trabajamos por la igualdad de oportunidades y erradicación de acciones discriminatorias por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Para conocer la situación de partida de nuestra organización hemos elaborado y distribuido cuestionarios entre los socios. Como resultado de la recogida de información hemos obtenido un diagnóstico de la entidad, cuyas principales conclusiones han sido:

1. La Asociación Afacontigo siempre ha apostado por el cumplimiento de la legislación vigente.
2. No se ha observado ningún tipo de discriminación por razón de género.
3. En la Asociación se apuesta por la conciliación de la vida familiar y laboral, adecuando los horarios a las necesidades familiares.
4. Se promoverá buscar un mayor equilibrio entre la distribución porcentual de mujeres y hombres, teniendo presente el sector en el que trabajamos, que está altamente feminizado.

El análisis de los cuestionarios distribuidos dibuja el siguiente escenario en AFACONTIGO:

#### ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

- ✓ La plantilla de Afacontigo está formada al 100 % 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.
- ✓ La Junta Directiva, que es la que se ocupa de realizar la selección de personal, está formado por 4 personas (2 mujeres y 2 hombres) y su distribución es relativamente equitativa en función del género.
- ✓ Como área de mejora, en las ofertas de empleo que se publican, no se especifica el compromiso de nuestra entidad con el Principio de Igualdad.

### ÁREA DE CONCILIACIÓN

- ✓ En la plantilla de la Asociación, ninguna mujer ha solicitado una reducción de jornada laboral por guarda legal de hija o hijo menor de 12 años.
- ✓ No realizamos campañas de información sobre los permisos existentes en el convenio colectivo de Atención a la Dependencia.
- ✓ No se han realizado campañas de sensibilización entre la plantilla de la importancia de la corresponsabilidad familiar en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.

### ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

- ✓ AFACONTIGO realiza formación anualmente a su plantilla indistintamente del género que sea. Algunas horas de formación se realizan fuera del horario laboral, aunque en cada curso o taller se analizan diferentes posibilidades de formación para atender las demandas de personas que, precisamente por la conciliación familiar, les es imposible la formación fuera del horario laboral.
- ✓ No se ha realizado un análisis en cuanto a la promoción de mujeres y hombres.

### ÁREA DE RETRIBUCIONES

- ✓ La Asociación Afacontigo se acoge al convenio de Atención a la Dependencia 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.

### ÁREA DE SALUD LABORAL

- ✓ Nuestra entidad tiene concertado un Servicio de Prevención Ajeno con MAZ para garantizar la salud de la plantilla, además realiza estudio de puestos sensibles y garantiza el estado de las mujeres en estado de gestación facilitando su cambio de puesto de trabajo en el caso de ser posible o la tramitación de baja por Riesgo en el Embarazo cuando, por el puesto de trabajo, no cabe la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo.
- ✓ La Asociación no tiene elaborado un Protocolo de Acoso moral, sexual y por razón de sexo.

### ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

- ✓ No observamos en nuestra web ni en nuestras comunicaciones internas y externas un lenguaje sexista. Se propone realizar un análisis en profundidad de las comunicaciones que facilite la utilización de un lenguaje inclusivo.
- ✓ Entre los principios de la Confederación está el compromiso por la no discriminación por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Hasta la fecha no se ha difundido el Plan, porque no existía.

## 4. OBJETIVOS DEL PLAN

Los **objetivos generales** a tener en cuenta para la elaboración en el Plan de Igualdad serán los siguientes:

<p><b>ACCESO AL EMPLEO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.</li> <li>✓ Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, así como la promoción profesional de las mujeres en puestos de mayor responsabilidad.</li> <li>✓ Establecer programas específicos de selección de mujeres/ hombres para los puestos de trabajo del colectivo que esté menos representado.</li> </ul>
<p><b>FORMACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación, tanto externa como interna. Fomentando así, en la medida de lo posible, la conciliación con la vida personal y el desarrollo de la carrera profesional</li> <li>✓ Incorporación de mujeres a puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad.</li> <li>✓ Eliminar en los criterios de promoción cualquier requisito que pueda tener connotaciones discriminatorias.</li> <li>✓ Formación específica en relación a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ul>
<p><b>RETRIBUCIONES SALARIALES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Garantizar un sistema retributivo equitativo en todos sus conceptos.</li> </ul>
<p><b>CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, familiar y personal, así como favorecer al personal con puestos de responsabilidad dicha conciliación mediante la adopción de medidas que hagan compatible dichos ámbitos.</li> </ul>
<p><b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensibilidad a la totalidad de la plantilla con dicho problema, dándole las herramientas para el reconocimiento del problema, así como la colaboración con el mismo en el caso de ser detectado.</li> </ul>





## 5. DESARROLLO DEL PLAN

De forma detallada, se exponen las medidas que se ha acordado llevar a cabo:

<b>ACCESO AL EMPLEO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	<b>Diagnóstico</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ La plantilla de AFACONTIGO está formada al 100 % por mujeres.</li><li>✓ 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.</li><li>✓ La Junta Directiva, que es la que se ocupa de realizar la selección de personal, está formado por 4 personas (2 mujeres y 2 hombres) y su distribución es relativamente equitativa en función del género.</li><li>✓ Como área de mejora, en las ofertas de empleo que se publican, no se especifica el compromiso de nuestra entidad con el Principio de Igualdad.</li></ul>
	<b>Objetivos Generales</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.</li><li>✓ Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, así como la promoción profesional de las mujeres en puestos de mayor responsabilidad.</li><li>✓ Establecer programas específicos de selección de mujeres/ hombres para los puestos de trabajo del colectivo que esté menos representado.</li></ul>
	<b>Medidas</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ La creación de una mesa de selección para las vacantes, De manera paritaria, compuesta por dos miembros, pertenecientes a la Comisión de Igualdad. En esta mesa de selección se establecerán los criterios a utilizar para el eje de acceso. La constitución de dicha mesa se realizará en el mismo</li></ul>



instante que se firme el Plan de Igualdad.

- ✓ Incluir mensajes en las ofertas de los puestos a cubrir que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas.
- ✓ Confeccionar anuncios de puestos vacantes en los que no se use un lenguaje sexista.
- ✓ Evitar la designación por sexos en las vacantes que se produzcan en todos los servicios, utilizando el instrumento del sesgo. Salvo obligación expresa con los contratos suscritos del servicio.
- ✓ Formar a la Junta Directiva, Comisión de Selección y Comisión de Igualdad, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en gestión de RRHH desde una perspectiva de género.
- ✓ Fomentar la flexibilidad en la distribución horaria en aquellas personas trabajadoras que soliciten la reducción de jornada por hijo a cargo, que facilite el mantenimiento de la jornada completa, siempre y cuando el servicio lo permita, como ya se viene haciendo en esta Asociación.

### Metodología

- ✓ Se elabora la oferta y la estructura del proceso de selección y se envía por mail a la plantilla para su difusión. Además, se publica en la página web de AFACONTIGO y se envía a los servicios de empleo con los que la Asociación suele trabajar.
- ✓ Se convoca a los miembros del Comité de Selección por los medios habituales con indicación expresa de que va a estar formado por el mismo número de mujeres y hombres.
- ✓ Se comunica al departamento de comunicación de la organización que incluya en la web el principio de igualdad.

### Recursos

#### Humanos

- ✓ Junta Directiva
- ✓ Comisión de Selección
- ✓ Departamento de Comunicación

#### Materiales

- ✓ Materiales para elaborar y difundir las ofertas.
- ✓ Materiales para seleccionar las candidaturas de forma adecuada al perfil requerido.
- ✓ Incluir en la web el Principio de Igualdad.

### Cronograma

Del 2017 al 2020

### Indicadores de Evaluación

- ✓ Resguardo de la difusión de las Ofertas, enviadas por mail a la plantilla y a los diferentes servicios de empleo con los que trabajamos de forma habitual.
- ✓ Actas de las reuniones del Comité de Selección de Personal.



- ✓ La página web [www.afacontigo.net](http://www.afacontigo.net)

### Diagnóstico

- ✓ En la plantilla de la Asociación, ninguna mujer ha solicitado una reducción de jornada laboral por guarda legal de hija o hijo menor de 12 años.
- ✓ No realizamos campañas de información sobre los permisos existentes en el convenio colectivo de Atención a la Dependencia.
- ✓ No se han realizado campañas de sensibilización entre la plantilla de la importancia de la corresponsabilidad familiar en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.

### Objetivos Generales

- ✓ Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, familiar y personal, así como favorecer al personal con puestos de responsabilidad dicha conciliación mediante la adopción de medidas que hagan compatible dichos ámbitos.

### Medidas

- ✓ Revisar el convenio colectivo de Atención a la Dependencia en materia de conciliación y estudiar la posibilidad de implantar mejoras.
- ✓ Estudiar y analizar la posibilidad de flexibilidad horaria por áreas o departamentos.
- ✓ Informar al personal en materia de conciliación de vida laboral, personal y familiar.

### Metodología

- ✓ Reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad, cuyas propuestas serán enviadas a la Junta Directiva de la Asociación. Aquellas propuestas aprobadas, se remitirán por mail a la plantilla de Afacontigo para su difusión.
- ✓ Se comunicarán por mail los puntos acordados en relación a conciliación laboral y familiar.

### Recursos

#### Humanos

- ✓ Junta Directiva
- ✓ Comisión de Igualdad

#### Materiales

- ✓ Materiales para el estudio y análisis de la situación actual en la Asociación y las propuestas de mejora.

### Cronograma

Durante el año 2017.

### Indicadores de Evaluación

- ✓ Actas de las reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad y envío de los



acuerdos por correo electrónico.

### Diagnóstico

- ✓ Afacontigo realiza formación anualmente a su plantilla indistintamente del género que sea. Algunas horas de formación se realizan fuera del horario laboral, aunque en cada curso o taller se analizan diferentes posibilidades de formación para atender las demandas de personas que, precisamente por la conciliación familiar, les es imposible la formación fuera del horario laboral.
- ✓ No se ha realizado un análisis en cuanto a la promoción de mujeres y hombres.

### Objetivos Generales

- ✓ Acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación, tanto externa como interna. Fomentando así, en la medida de lo posible, la conciliación con la vida personal y el desarrollo de la carrera profesional
- ✓ Incorporación de mujeres a puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad.
- ✓ Eliminar en los criterios de promoción cualquier requisito que pueda tener connotaciones discriminatorias.
- ✓ Formación específica en relación a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

### Medidas

- ✓ Planificar y ejecutar a través de los planes de formación de la entidad acciones dirigidas a la plantilla y en especial a los responsables de área y departamentos, representantes legales de los trabajadores, miembros de la Comisión de Igualdad, personal de RRHH y proponer diferentes alternativas de horarios para la formación.

### Metodología

- ✓ Recabar información sobre cursos en materia de igualdad para forma tanto a la plantilla como a la Junta Directiva y profesionales de las Federaciones Provinciales.

### Recursos

#### Humanos

- ✓ Comisión de Igualdad

#### Materiales

- ✓ Materiales para planificar y ejecutar la formación en materia de igualdad.

### Cronograma

De forma anual, durante los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

### Indicadores de Evaluación

- ✓ Documentación acreditativa de la planificación de formación, así como los



certificados de asistencias a los cursos impartidos a la plantilla.

<b>RETRIBUCIÓN</b>	<b>Diagnóstico</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La Asociación Afacontigo se acoge al convenio de Atención a la Dependencia 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.</li> <li>✓ Se puede realizar un análisis anualmente sobre la política retributiva a fin de asegurar el principio de igualdad retributiva.</li> </ul>
	<b>Objetivos Generales</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Garantizar un sistema retributivo equitativo en todos sus conceptos.</li> </ul>
	<b>Medidas</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ En función del resultado del análisis realizado, implantar aquellas medidas que se acuerden en la Comisión de Igualdad en relación a la retribución.</li> </ul>
	<b>Metodología</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La Junta Directiva (Tesorería) elaborará anualmente un análisis de la política retributiva para asegurar el principio de igualdad retributiva y, si se detectase alguna irregularidad, introducir medidas correctoras.</li> </ul>
<b>Recursos</b>	
<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Junta Directiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Materiales para elaborar el plan de política retributiva.</li> </ul>
<b>Cronograma</b>	
De 2017 a 2020.	
<b>Indicadores de Evaluación</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informe o Análisis de política retributiva de la organización con periodicidad anual.</li> </ul>	

<b>SALUD LABORAL</b>	<b>Diagnóstico</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nuestra entidad tiene concertado un Servicio de Prevención Ajeno con MAZ para garantizar la salud de la plantilla, además realiza estudio de puestos sensibles y garantiza el estado de las mujeres en estado de gestación facilitando su cambio de puesto de trabajo en el caso de ser posible o la tramitación de baja por Riesgo en el Embarazo cuando, por el puesto de</li> </ul>



trabajo, no cabe la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo.

- ✓ La Asociación no tiene elaborado un Protocolo de Acoso moral, sexual y por razón de sexo.

### Objetivos Generales

- ✓ Sensibilidad a la totalidad de la plantilla con dicho problema, dándole las herramientas para el reconocimiento del problema, así como la colaboración con el mismo en el caso de ser detectado.

### Medidas

- ✓ Declaración de Principios en materia de acoso sexual y por razón de sexo y de acoso moral.
- ✓ Elaboración de Protocolo de Acoso.
- ✓ Formación sobre el procedimiento de actuación en materia de acoso y sobre el Protocolo de Acoso de la Asociación.

### Metodología

- ✓ Informe de Principios en materia de acoso sexual y por razón de sexo y de acoso moral.
- ✓ Recabar información y formación de la comisión de igualdad para la elaboración del Protocolo de Acoso.
- ✓ Envío de información a la plantilla a través de mail.
- ✓ Realización de charlas informativas a la plantilla explicando el procedimiento.

### Recursos

Humanos	Materiales
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comisión de Igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Materiales para elaborar el Protocolo de Acoso.</li> <li>✓ Materiales para realizar la formación acordada.</li> </ul>

### Cronograma

De 2017 a 2020.

### Indicadores de Evaluación

- ✓ Resguardo de la Declaración de Principios enviada por mail a la plantilla.
- ✓ Protocolo de Acoso.
- ✓ Resguardo de envíos por mail a la plantilla del Protocolo de Acoso.
- ✓ Certificado de asistencia a formación sobre el procedimiento de actuación en materia de acoso.



<b>COMUNICACIÓN</b>	<b>Diagnóstico</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No observamos en nuestra web ni en nuestras comunicaciones internas y externas un lenguaje sexista. Se propone realizar un análisis en profundidad de las comunicaciones que facilite la utilización de un lenguaje inclusivo.</li> <li>✓ Entre los principios de la Asociación, está el compromiso por la no discriminación por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Hasta la fecha no se ha difundido el Plan, porque no existía.</li> </ul>	
	<b>Objetivos Generales</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Avanzar en el empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista en el lenguaje de la entidad, tanto en sus comunicaciones internas como externas.</li> </ul>	
	<b>Medidas</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Adaptar la comunicación interna y externa de la entidad a las normas de un lenguaje inclusivo.</li> </ul>	
	<b>Metodología</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ A través de los canales de comunicación habituales, como mails, circulares, web, etc.</li> </ul>	
	<b>Recursos</b>	
	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comisión de Igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Materiales para elaborar el Protocolo de Acoso.</li> <li>✓ Materiales para realizar la formación acordada.</li> </ul>	
<b>Cronograma</b>		
De 2017 a 2020.		
<b>Indicadores de Evaluación</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La página web <a href="http://www.afacontigo.net">www.afacontigo.net</a> y los comunicados internos adaptados .</li> </ul>		

## 6. CRONOGRAMA

Área	2017	2018	2019	2020
ACCESO AL EMPLEO				
CONCILIACIÓN				
FORMACIÓN				
RETRIBUCIÓN				



SALUD				
LABORAL				
COMUNICACIÓN				

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

---

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer de Motril-Contigo, 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 la Comisión de Igualdad y la Junta Directiva de AFACONTIGO, que decidirán la periodicidad de las reuniones para trabajar en la consecución de las acciones previstas.

La evaluación se efectuará 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:
  - 4.1. Conocer el grado de ejecución de cada acción y su consecución o no con respecto a los objetivos establecidos inicialmente.
  - 4.2. Informar del grado de cumplimiento del Plan.
  - 4.3. Conocer el impacto del Plan en la plantilla de AFACONTIGO.
  - 4.4. Obtener datos e información suficiente a través de los informes y análisis realizados durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Se pondrán a disposición del Plan todos los medios necesarios, tanto económicos, materiales como humanos para conseguir los objetivos establecidos.