



IX Congreso Nacional de
ALZHEIMER
10, 11, 12 y 13 de noviembre de 2021



¿Voluntario u obligatorio? Planes y medidas de igualdad en AFA's.

MARÍA EUGENIA LEÓN AMADO
Trabajadora Social y Consultora de
Género.

PERCEPCIÓN Y CONOCIMIENTO DEL MARCO NORMATIVO

- Minusvaloración.
- Desconocimiento (RGPD, PRL...).

¿A qué hacemos referencia?

- Voluntariado
- Personas trabajadoras
- Entidad (documentos, comunicación, páginas web...).
- Personas usuarias

Es un aspecto transversal que cruza todo lo que hacemos en la entidad.



CERO OMISIONES
CERO ALZHEIMER

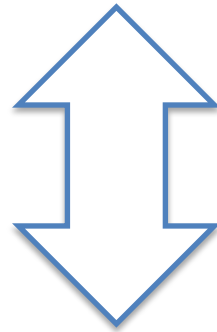
PERSONAS TRABAJADORAS

Tipología de AFA's

TIPO DE AFA	SERVICIOS	CLASE DE PERSONAL
AFA TIPO I	<p>Unidad de Estancia Diurna (Recogida y traslado de pacientes, comedores, aseos, fisioterapia, etc.).</p> <p>Talleres para Evaluación, Estimulación Cognitiva, Relajación, etc.</p> <p>Atención en el domicilio sobre todo a pacientes en último estadio de la enfermedad.</p> <p>Asesoran y forman a los familiares. Cuentan con profesionales y voluntarios para el desarrollo de actividades. En ocasiones, atención residencial.</p>	Cuentan con <u>personal contratado</u> y pueden contar con voluntariado.
AFA TIPO II	<p>Talleres para Evaluación y Psicoestimulación.</p> <p>Asesoran y apoyan a familiares.</p> <p>En ocasiones, Atención a Domicilio.</p>	Puede contar con <u>personal contratado y/o voluntariado.</u>
AFA TIPO III	<p>Prestan servicios básicos de información, divulgación y sensibilización.</p>	Puede contar con <u>personal contratado y/o voluntariado.</u>

Fuente: Elaboración propia a partir de II Plan Andaluz de Alzheimer y Estrategia de Alzheimer de Andalucía

**ENTIDADES CON MENOS DE 50 PERSONAS
TRABAJADORAS**



**ENTIDADES CON 50 O MÁS PERSONAS
TRABAJADORAS**

ENTIDADES CON MENOS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art.45).

- 1. Medidas de igualdad** (conciliación, corresponsabilidad, acceso al empleo, formación...)

ENTIDADES CON MENOS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 48)

2. Medidas de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo (protocolos, formación, campañas, códigos de buenas prácticas...)

RLT

ENTIDADES CON MENOS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS

Contemplar cada normativa autonómica

2. Algunas fomentan la existencia del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Herramientas para establecer canales de denuncias y la prevención.

ENTIDADES CON MENOS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. - Real Decreto 902/2020

3. Registro retributivo (transparencia salarial y brechas salariales)

ENTIDADES CON MENOS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS

*Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas
de protección integral contra la violencia de género
(Art.21)*

Sentencia 499/2019 del TSJ Aragón

4. Derechos laborales en situaciones violencia de género (información)

ENTIDADES CON 50 O MÁS PERSONAS TRABAJADORAS

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art.46).

- 1. Plan de igualdad (Diagnóstico según RD 901/2020 + Plan de Acción + Evaluación/Seguimeinto)**

ENTIDADES CON 50 O MÁS PERSONAS TRABAJADORAS

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 48)

- 2. Medidas de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo (protocolos, formación, campañas, códigos de buenas prácticas...)**

ENTIDADES CON 50 O MÁS PERSONAS TRABAJADORAS

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. - Real Decreto 902/2020

3. Registro retributivo (transparencia salarial y detección brechas salariales- VPT con perspectiva de género)

ENTIDADES CON 50 O MÁS PERSONAS TRABAJADORAS

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

4. Auditoría Salarial (Real Decreto 902/2020)

ENTIDADES CON 50 O MÁS PERSONAS TRABAJADORAS

*Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas
de protección integral contra la violencia de género
(Art.21)*

Sentencia 499/2019 del TSJ Aragón

5. Derechos laborales en situaciones violencia de género (información)

MEDIDAS DE IGUALDAD



MEDIDAS DE IGUALDAD



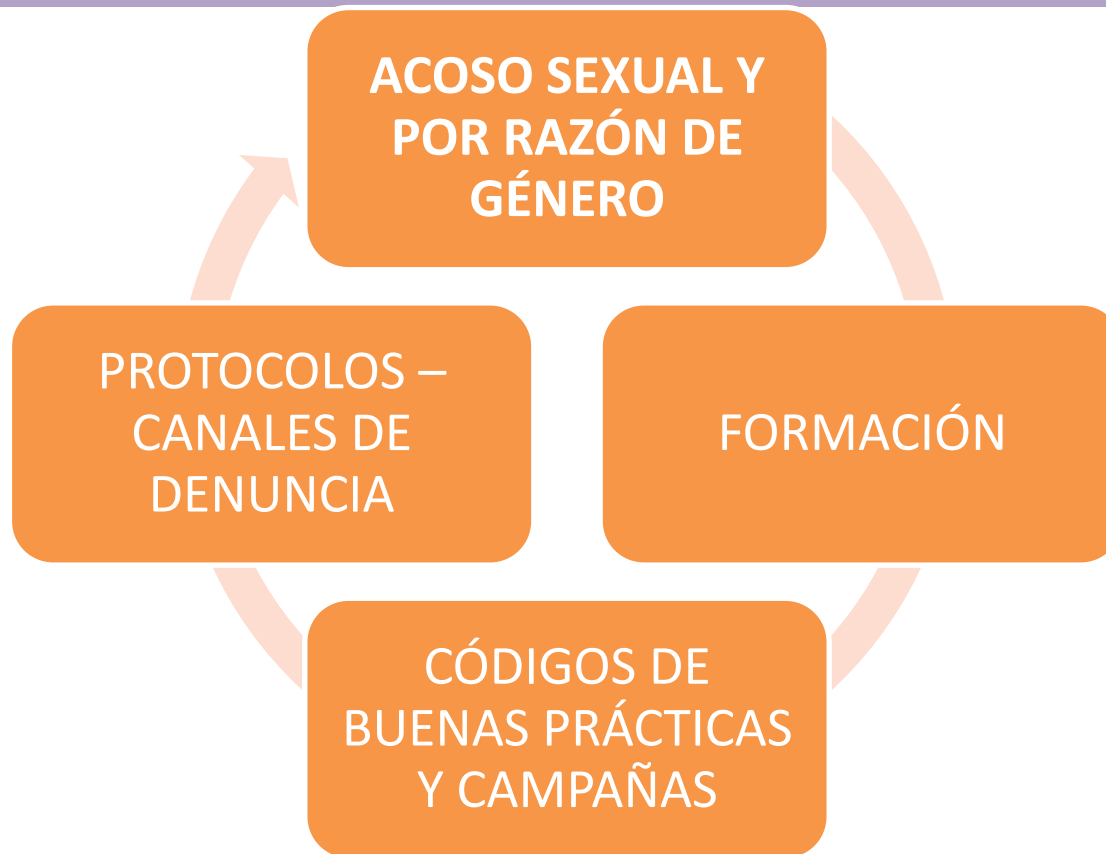
MEDIDAS DE IGUALDAD



MEDIDAS DE IGUALDAD



MEDIDAS DE IGUALDAD



MEDIDAS DE IGUALDAD



MEDIDAS DE IGUALDAD



MEDIDAS DE IGUALDAD



MEDIDAS DE IGUALDAD

AUDITORIA SALARIAL

Definición y Valoración de
puestos de trabajo

+ Plan de Acción +
Seguimiento/Evaluación

MEDIDAS DE IGUALDAD

REGISTRO RETRIBUTIVO

Desglose de los salarios +
Medias y Medianas

(y justificaciones cuando
superen 25% en entidades de
más de 50 personas)

MEDIDAS DE IGUALDAD

REGISTRO RETRIBUTIVO

Consulta a la RLT

PLANES DE IGUALDAD

MENOS DE 50
PERSONAS
TRABAJADORAS

- VOLUNTARIOS

MÁS DE 50
PERSONAS
TRABAJADORAS

- OBLIGATORIOS

PLANES DE IGUALDAD

OBLIGATORIO



Cuando el convenio
colectivo lo recoge



Cuando la autoridad
laboral lo establece

PLANES DE IGUALDAD

LEY 3/2007, DE 22,
DE MARZO PARA LA
IGUALDAD
EFECTIVA DE
HOMBRES
Y MUJERES.

REAL DECRETO LEY
6/2019, DE 1 DE
MARZO, DE
MEDIDAS
URGENTES PARA
GARANTÍA DE LA
IGUALDAD DE
TRATO Y
OPORTUNIDADES
ENTRE HOMBRES Y
MUJERES EN EL
EMPLEO Y LA
OCUPACIÓN

REAL DECRETO
901/2020, DE 13 DE
OCTUBRE POR EL
QUE SE REGULAN
LOS PLANES DE
IGUALDAD Y SU
REGISTRO Y SE
MODIFICA EL RD
713/2010

REAL DECRETO
902/2020, DE 13 DE
OCTUBRE, DE
IGUALDAD
RETRIBUTIVA
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

PLANES DE IGUALDAD

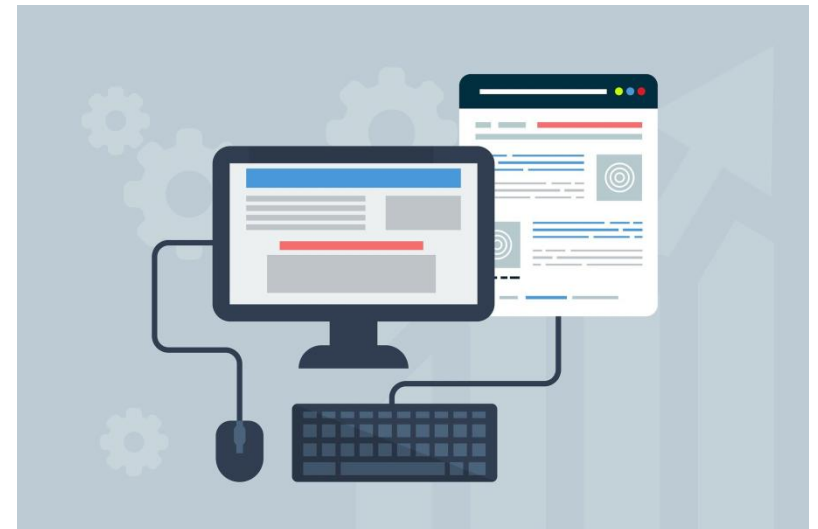
Diagnóstico (regulado)

+

Plan de Acción
(regulado)

PLANES DE IGUALDAD

PASO 1. Compromiso de la entidad (formará parte del Plan de Igualdad)



PLANES DE IGUALDAD

PASO 2. Comunicación a la plantilla y convocatoria de la comisión negociadora.



PLANES DE IGUALDAD

-Negociación legitimada-



PLANES DE IGUALDAD

PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Empresa	Representación de la empresa	Representación de las personas trabajadoras	Composición comisión negociadora
Con RLT	Representación legal de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Comité de empresa, delegadas/os de personal - Secciones sindicales cuando las hubieres y sumen la mayoría de los miembros del comité o delegadas/os de personal 	<ul style="list-style-type: none"> - 13 miembros por cada parte - Proporcional a su representatividad
Sin RLT	Representación legal de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Sindicatos más representativos y sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimidad 	<ul style="list-style-type: none"> - 6 miembros por cada parte - En proporción a la representatividad en el sector y participación de todos los sindicatos legitimados - Válidamente integrada por las organizaciones sindicales que respondan en el plazo de 10 días

Fuente: www.igualdadenlaempresa.es

SEGÚN EXISTENCIA DE REPRESENTACIÓN LEGAL DE PERSONAS TRABAJADORAS

PLANES DE IGUALDAD

SEGÚN EXISTENCIA DE UNO O VARIOS CENTROS DE TRABAJO Y COMITÉ INTERCENTROS

Con varios centros de trabajo con RLT	Representación legal de la empresa	Comité intercentros, si existe y tiene competencias para la negociación	- 13 miembros por cada parte
Con varios centro de trabajo: a) Centros con RLT	Representación legal de la empresa	- Comité de empresa, delegadas/os de personal - Secciones sindicales cuando las hubiere y sumen la mayoría de los miembros del comité o entre delegadas/os de personal	- 13 miembros por cada parte
b) Centros sin RLT		Sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimidad, que respondan a la convocatoria de negociación en el plazo de 10 días	- Proporcional a su representatividad

Fuente: www.igualdadenlaempresa.es

PLANES DE IGUALDAD

SEGÚN PERTENENCIA A GRUPO DE EMPRESAS

Grupo de empresas	Representación legal del grupo	<ul style="list-style-type: none">- Sindicatos más representativos a nivel estatal o autonómico, según ámbito territorial de aplicación del plan, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos- Los sindicatos con un mínimo del 10% de los miembros de los comités de empresa o delegadas o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el plan de igualdad	- 13 miembros por cada parte
-------------------	--------------------------------	---	------------------------------

Fuente: www.igualdadenlaempresa.es

PLANES DE IGUALDAD

PASO 3. Constitución de la comisión negociadora (paritaria) + Reglamento de funcionamiento

RECOGER TODO EN ACTAS

PLANES DE IGUALDAD

PASO 4. Diagnóstico
en áreas
(foto de la
realidad de la
empresa)

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los
derecho de la vida personal, laboral
y familiar
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y
por razón de sexo

PLANES DE IGUALDAD

PASO 5. Plan de
Igualdad



Actuaciones que
den respuestas a
las necesidades
detectadas en el
Diagnóstico

PLANES DE IGUALDAD

PASO 6. Inscripción en el REGCON.

REGCON
REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

CONSULTAS DE INTERÉS

Consulta de convenios de ámbito estatal anteriores al 1 de octubre de 2010

Correspondencia entre los códigos nuevos y antiguos

INFORMACIÓN DE INTERÉS

Últimos Cambios

25/03/2021

ATENCIÓN AL USUARIO

900 49 44 53

cauregcon@mites.gob.es

Documento Reporte Incidencias

PLANES DE IGUALDAD

PASO 7. Cuando se implanta el Plan de Igualdad



PLANES DE IGUALDAD



Personas con formación (o empresas especializadas)



Recursos de las Administraciones
(www.igualdadenlaempresa.es)



Subvenciones



CERO OMISIONES
CERO ALZHEIMER

PERSONAS VOLUNTARIAS

VOLUNTARIADO

Ley 15/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado

Art. 5 PRINCIPIO
DE LA
ACTIVIDAD
VOLUNTARIA

ACTUACIONES

- Formaciones
- Inclusión en los planes igualdad
- Lenguaje no sexista



CERO OMISIONES
CERO ALZHEIMER

ENTIDADES

ENTIDADES

*Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del
Derecho de Asociación*

-

*Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de
Acción Social*



CERO OMISIONES
CERO ALZHEIMER

PERSONAS USUARIAS

PERSONAS USUARIAS

- Incluir aspectos igualitarios en las actividades
- Trato igualitario
- Formar al personal para no perpetuar conductas sexistas
- Imágenes y lenguaje inclusivo
- Proyectos que fomenten la igualdad

CONCLUSIONES

- Existen muchos matices según la normativa.
- La mayoría de medidas obligatorias se centran en la existencia de personas trabajadoras en las entidades.
- La igualdad debe considerarse como algo transversal y no puntual.
- Supone un reto que tenemos que afrontar.



CERO OMISIONES
CERO ALZHEIMER

GRACIAS POR VUESTRA ATENCIÓN

eugenia.iggen@gmail.com

644 222 342