



2022-2026

Plan de Igualdad

de oportunidades



asociación
SALUD MENTAL
León

987210126 | www.saludmentalleon.org Plaza Cortes Leonesas, 9 1º Izq. 24003 León

Antecedentes, marco jurídico y conceptual

En el marco del derecho a la no discriminación por razón de sexo, recogido en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, de 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979, como resultado de los trabajos de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Posteriormente, en la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, de 20 de diciembre de 1993, los Estados partes se comprometieron a tomar en todas las esferas, en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizarles el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres.

También procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi, en 1985, y Beijing, en 1995.

En el ámbito de la Unión Europea, el Tratado de Ámsterdam incluyó entre sus fines promover la igualdad entre hombres y mujeres, dedicando la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000, su Capítulo III a la igualdad, señalando expresamente en su artículo 23 que la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

En su desarrollo se dictó, entre otras, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

En otro orden de cosas, cabe mencionar la Decisión n.º 803/2004/CE del Parlamento Europeo, de 21 de abril de 2004, por la que se aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (Programa Daphne II).

En coherencia con lo anterior, otra de las ideas recurrentes en la citada Ley Orgánica es que, para seguir avanzando en materia de igualdad, es preciso que mujeres y hombres tengamos las mismas oportunidades de participar en lo público y compartamos en condiciones de equidad el espacio público y el privado. Para alcanzar estos objetivos, plantea como estrategia la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a todas las políticas públicas y articula una serie de instrumentos para hacerlo posible.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), dispone en su artículo 5 la obligación de todas las organizaciones empresariales — públicas y privadas— de respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para que las empresas den cumplimiento a este principio, la LOIEMH establece la obligatoriedad de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres (art. 45), que en el caso de aquellas empresas de más de cincuenta personas en plantilla se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 7 de marzo, establece medidas urgentes y plazos de implementación para que las empresas adopten las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, tienen como objetivo, por un lado dar cumplimiento al mandato legal de desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, y establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, respectivamente.

Los principales puntos de este proceso son:

- Antes del 8 de marzo de 2020 – Todas las empresas con una plantilla de entre 150 y 250 trabajadores están obligadas a implementar Planes de Igualdad en sus organizaciones.
- Antes del 8 de marzo de 2021 – Todas las empresas con una plantilla de entre 100 y 150 trabajadores están obligadas a implementar Planes de Igualdad en sus organizaciones.
- Antes del 8 de marzo de 2022 – Todas las empresas con una plantilla de entre 50 y 100 trabajadores están obligadas a implementar Planes de Igualdad en sus organizaciones.

En la legislación española, ya el artículo 1 de la Constitución propugna como valor superior del ordenamiento jurídico la igualdad, proclamando el artículo 14 la igualdad de las españolas y españoles ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, correspondiendo a los poderes públicos, conforme al artículo 9.2, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social.

Sin embargo, la desigualdad persiste y la igualdad de derechos no ha supuesto la consecución de la igualdad real.

La violencia de género, la discriminación en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, la ausencia de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado, la aún escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política, económica, cultural o social son muestras de que la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres es aún un reto pendiente que requiere la articulación de políticas públicas y nuevos instrumentos jurídicos.

Por ello, en los últimos años se han producido importantes avances legislativos en esta materia, debiendo destacarse la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que constituyen el marco normativo de referencia para la presente Ley autonómica.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, marca un antes y un después en la consideración del principio de igualdad entre mujeres y hombres y en la estrategia de las políticas de igualdad.

Ésta suele entenderse como una suerte de derecho privativo de las mujeres, convirtiéndolas en un grupo que defiende sus intereses particulares; sin embargo, las mujeres constituyen la mitad de la población y la igualdad de trato es un derecho universal vinculado al ejercicio de la ciudadanía, una condición esencial de la democracia.

En cualquier caso, con independencia de la dimensión de la plantilla, todas las empresas deben implementar medidas de igualdad.

La Ley de Sanciones e Infracciones del Orden Social (LISOS) prevé, desde el 8 de marzo de 2019 una sanción de hasta 6.250 €, en caso de que las compañías no tengan medidas de igualdad.

El Estatuto de Autonomía de Castilla y León, en su artículo 70.1.11.º, atribuye a la Comunidad Autónoma competencia exclusiva en materia de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Comunidad Autónoma de Castilla y León ha venido aprobando y ejecutando planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género, como instrumentos que permiten diseñar el camino a seguir en la consecución de estos objetivos, el último de los cuales ha sido el Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares.

No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares.

Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

La Ley 1/2003, de 7 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León constituye el marco jurídico en el que se encuadran, de modo integral, por primera vez en España, todas aquellas actuaciones relacionadas con la mujer en torno a dos ejes básicos: la promoción de la igualdad y la asistencia a la mujer.

Y las siguientes NORMAS DE DESARROLLO, MODIFICACIÓN Y DEROGACIÓN:

- Ley 7/2007, de 22 de octubre, de Modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León.
- Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León.
- Ley 5/2014, de 11 de septiembre, de medidas para la reforma de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.
- ACUERDO 36/2017, de 20 de julio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba la Agenda para la Igualdad de Género 2020
- Proyecto de ley de medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.
- Plan de prevención de la violencia en el ámbito familiar en Castilla y León 2019/2023

La Asociación Salud Mental León ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de Salud Mental León por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica el plan de Igualdad de la Asociación Salud Mental León.

Datos de la asociación

Nombre y razón social	ALFAEM Salud Mental León
Forma jurídica	Entidad de iniciativa social sin fines lucrativos de ámbito regional
Actividad	Mejorar la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental y la de sus familias, así como la defensa de sus derechos
Sector	TERCER SECTOR, SERVICIOS SOCIALES
Dirección	Plaza de las Cortes Leonesas, 9 1º izquierda 24003 León
Teléfono	987 21 01 26 /691 43 68 62
Web	www.saludmentalleon.org
Correo electrónico	gerencia@alfaem.org
Persona de contacto	Rosa María Conde Roldán (Gerente)
Constitución de la Comisión de Igualdad	09 de junio de 2021
Aprobación por la Junta Directiva Período de Vigencia: 4 años	10 de febrero de 2022 2022 - 2026
Junta Directiva	72,80% mujeres 27,20% hombres 11 personas
Equipo de Profesionales	70,50% mujeres 29,50% hombres 61 personas

Introducción

El presente plan de igualdad pretende dar respuesta a los requisitos normativos, como parte de sus objetivos.

El primer paso para la elaboración del presente plan de igualdad ha consistido en la elaboración de un diagnóstico sobre la situación de la organización respecto a la igualdad de género, como requisito previo para poder definir los objetivos y medidas a incluir en el plan de igualdad.

Dicho diagnóstico incluye un análisis de la situación de las personas trabajadoras según diversas variables, de las prácticas de gestión de recursos humanos, así como una valoración de los puntos fuertes y áreas de mejora de la organización en materia de igualdad y una propuesta de medidas a poner en marcha para dar respuesta a los desequilibrios detectados.

El Plan de Igualdad se enmarca en el compromiso y en la apuesta por implementar el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.

En cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, LOIEMH), y en relación con lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación, han negociado y acordado en el seno de la Comisión de Igualdad el presente Plan de Igualdad como herramienta efectiva de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres.

- I. El Plan de Igualdad, con el alcance y contenido que se plasma en este acuerdo, afecta a la totalidad de la plantilla establecida en el ámbito de aplicación del presente Plan.
- II. Como paso previo a la negociación de este Plan y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 LOIEMH, se ha realizado por personas expertas en la materia un diagnóstico de situación, lo que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar necesidades, así como definir objetivos de mejora, los cuales se integran en el Plan de Igualdad.
- III. Dentro de este marco de actuación y formando parte del Plan de Igualdad se desarrollará, dando publicidad y difusión entre la plantilla, un Protocolo para la prevención y actuación en situaciones de acoso. A efectos de prevenir y en su caso actuar frente a este tipo de situaciones de acuerdo con los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y el respeto por la legalidad vigente.
- IV. Siendo intención firme de las partes la implantación de estas medidas en el ámbito de Salud Mental León.

Descripción de la asociación

La Asociación Salud Mental León es una Organización fundada en 1992, de carácter social con personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, sin ánimo de lucro, reconocida de Utilidad Pública N.º 110.012, con CIF G-24256182 y anotada en el Registro de Entidades de Carácter Social de Castilla y León con el N.º 240209E.

En el 2004 se le otorga la Medalla de Oro de Cruz Roja y Luna Roja por el reconocimiento a su labor social. El galardón fue entregado por la Reina Doña Sofía, a su presidenta, Dña. Ascensión Sedano Prieto.

En 2018 recibe el premio Diario de León al Desarrollo Social y los Valores Humanos.

Está constituida por personas con enfermedad mental, familiares, amigos, personal voluntario y profesionales especializados en servicios sociales y salud mental.

La organización viene desarrollando desde hace años una intensa labor de impulso de principios y valores éticos, así como de implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre personas, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa.

En este marco de compromiso, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), la asociación acordó un Plan de Igualdad, recogido en Acta de la Comisión de Igualdad y dándolo a conocer entre todas las personas trabajadoras de la entidad.

Interesa destacar la adopción de medidas para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos y de responsabilidad en la organización, siendo ejemplo de ello, el reciente nombramiento de la Presidencia, y miembros de la Junta Directiva.

Como paso previo, y de conformidad a lo que establece la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), se ha llevado a cabo un diagnóstico de situación, que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan proponer medidas en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la asociación.

Así, se ha incidido expresamente en la Cultura y Gestión organizativa, las Condiciones laborales (Estructura de plantilla), el Acceso a la organización (Selección), la Promoción y Desarrollo profesional, la Formación, la Retribución y sistemas retributivos, el Tiempo de trabajo, y Corresponsabilidad, la Comunicación no Sexista, el Acceso a la Salud laboral, la Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en la asociación.

Desde el movimiento asociativo de Salud Mental se trabaja cada día para mejorar la calidad de vida de personas con problemas de salud mental y la de sus familias, así como la defensa de sus derechos.

De acuerdo con esta misión, se identifican los siguientes fines:

- Representar, defender y apoyar a las personas con problemas de salud mental, a Sus familiares y personas allegadas ante instituciones y organizaciones públicas y privadas con competencia e incidencia en materia de derechos civiles, socio-culturales y económicos, así como de los derechos de cuarta generación.
- Defender la dignidad de las personas con problemas de salud mental y la de sus familiares y los derechos que otorga la Constitución Española, el Estatuto de Autonomía de Castilla y León, y las leyes, para todos los ciudadanos sin distinción.
- Exhortar a los poderes públicos la remoción de cuantos obstáculos impidan o dificulten la plenitud de los mismos y la realización de una política coherente y efectiva de prevención, educación, tratamiento, rehabilitación, asistencia e integración de dichas personas.
- Apoyar, promover y coordinar actuaciones de prevención dirigidas a toda la sociedad en los ámbitos sanitarios, social, del empleo, de educación o de la justicia y cualesquiera otros que afecten a la salud mental y bienestar de todas las personas.
- Divulgar y formar conciencia colectiva para que la sociedad respete la participación de las personas con problemas de salud mental y sus familias en todos los ámbitos de la vida social.

- Proclamar y hacer suyos, como entidad genuinamente social, los valores del altruismo, la acción solidaria y el voluntariado como parte integrante e irrenunciable de sus fines, de acuerdo con lo establecido en la normativa de referencias que regula la acción del voluntariado.
- Impulsar acciones de formación y empleo para reforzar la cualificación profesional, las competencias laborales, las habilidades personales y profesionales, así como los factores determinantes para la inserción social y laboral incrementando el nivel de empleabilidad.
- Promover actuaciones dirigidas a favor de la igualdad de oportunidades y asistencia a la mujer.
- Promover en la comunidad concienciación social de las problemáticas existentes en el colectivo, realizando campañas de información y divulgación.
- Organizar actividades de ocio, tiempo libre y club social que contribuya a una mayor socialización.
- Gestionar servicios de promoción laboral, formación y empleo, alternativas residenciales y otras prácticas de reinserción en el marco de la mejora de la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental y sus familias.
- Se proponen como reto conseguir la igualdad real y una óptima calidad de vida de las personas con problemas de salud mental y sus familiares, no sólo de los que representan primando el interés general de todas las personas.
- Responde con transparencia hacia todos sus grupos de interés y junto con la rendición de cuentas, son compromisos que Salud Mental León ha adquirido y plasmado en sus valores y su política de calidad.

La Asociación rige su actividad por un Sistema de Gestión de la Calidad basado en la norma ISO 9001:2015 que facilita el trabajo y la gestión.

La dirección de ALFAEM Salud Mental León, en su compromiso por conseguir una mejora de calidad de vida de las personas con problemas de salud mental y de sus familias, la defensa de sus derechos y la representación del movimiento asociativo, establece un Sistema de Gestión de Calidad basado en un marco de referencia para establecer y revisar los Objetivos de Calidad, que debe ser conocida y entendida por todos los integrantes de la Entidad y que les compromete a cumplir con los requisitos del sistema implantado y a mejorar continuamente su eficacia, siempre en el marco de la Misión de la Organización.

La Política de Calidad está definida en base a los compromisos siguientes:

Que la mejora de la calidad sea un compromiso de la Dirección y de cada uno de los trabajadores y el cumplimiento de los objetivos de calidad, debe de ser el propósito de toda la Entidad.

Es de obligado cumplimiento para todo el personal, difundir esta política, velar por su cumplimiento y revisarla periódicamente, con el fin de evaluar su eficacia y proponer las mejoras que aseguren su adecuación a la Misión y a las necesidades de los Centros/Servicios objeto de certificación.

Desarrollar con transparencia la gestión de los Servicios prestados cumpliendo con los requisitos legales de los Organismos Reguladores afines con la actividad.

Ofrecer servicios especializados y personalizados, según los criterios de eficacia, eficiencia y ética profesional.

Facilitar a los usuarios y usuarias los recursos y el apoyo personal necesario para alcanzar la inserción social, sin olvidar que ellos y ellas son los protagonistas de dicho proceso.

Conseguir una cultura de mejora a través de la gestión de los procesos, siendo flexibles y adaptándonos a las necesidades y expectativas de las partes interesadas.

Establecer cauces de información y comunicación que faciliten la participación y el compromiso de los trabajadores y trabajadoras con los objetivos de calidad.

Objetivos del Plan de Igualdad

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea. La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional. La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). En la modificación de la LOIEMH realizada por Real decreto de marzo de 2019 se establece, así mismo, la obligación específica para las empresas de más de cincuenta trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad. ALFAEM Salud Mental León ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan

de igualdad. Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de ALFAEM Salud Mental León por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica el Plan de Igualdad de ALFAEM Salud Mental León.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, ALFAEM Salud Mental León ha participado en el Programa ioEmpresas IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA DE CASTILLA Y LEÓN, que es una iniciativa de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, cofinanciado por el Fondo Social Europeo. Con el Programa ioEmpresas para promover la igualdad en las empresas de Castilla y León, la Dirección General de la Mujer de la Junta de Castilla y León proporciona a las empresas, entidades y otras organizaciones interesadas, el asesoramiento, las herramientas y los documentos que les permitan abordar, en las mejores condiciones, el proceso de elaboración e implantación de planes de igualdad y la adopción de medidas de promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Este servicio de asesoramiento y apoyo técnico ofrece información clave y acompañamiento personalizado para la elaboración, implantación y desarrollo de medidas y planes de igualdad.

Objetivos generales

El Plan de Igualdad refleja el compromiso de potenciar una cultura organizacional basada en el principio de igualdad de oportunidades y en desarrollar cuantas medidas permitan dar cumplimiento a los siguientes objetivos generales:

1. Promover en ALFAEM Salud Mental León el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
2. Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
3. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
4. Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, a través de la implantación y seguimiento de su código de conducta que ya actúa para proteger a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
5. Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.

6. Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

Con este Plan de Igualdad, ALFAEM Salud Mental León espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral. Así como un clima laboral de calidad que desarrolle su capital humano.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de ALFAEM Salud Mental León, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos.

En la medida de sus posibilidades, procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la empresa.

El presente Plan tendrá una vigencia de 4 años, comenzando ésta en enero de 2020. Transcurrido este plazo será objeto de revisión o actualización.

A través de este Plan de Igualdad, la asociación desea mantener y si es posible mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

El Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar su compromiso con la igualdad.

El Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la organización. En la medida de sus posibilidades, ALFAEM Salud Mental León dará a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad, como entidad de referencia.

Proceso de elaboración del Plan de Igualdad

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un análisis de la situación real de ALFAEM Salud Mental León en materia de género llegándose a un diagnóstico de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha

mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Así, se ha incidido expresamente en la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa.

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres.

Estructura del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se estructura en áreas de análisis: estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribución, sexismo y acoso laboral y cultura organizativa. Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.

Ha de tenerse en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de ALFAEM Salud Mental León y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

A continuación, se recogen las áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar en ALFAEM Salud Mental León, y, por lo tanto, tratar en este Plan de Igualdad.

Se ha prestado especial atención a las áreas donde se ha estimado conveniente avanzar para corregir las posibles discriminaciones, que fueron identificadas en el Diagnóstico y otras incorporadas en la elaboración del presente plan, y que afectan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

En cumplimiento de lo establecido en el art.46 de la LOIEMH, en el presente capítulo se recoge, dentro de cada una de las siguientes áreas de actuación, los objetivos específicos, acciones o medidas concretas a implementar, resultados, indicadores, personas responsables y calendario de implementación.

Además, se incorporan en el presente apartado las acciones que se han acordado, en función del resultado del Diagnóstico de Situación, de cara a reforzar la posición de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.

Ha de tenerse en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de funcionamiento de SALUD MENTAL LEÓN, y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

A continuación, se recogen las áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar en la organización, y, por lo tanto, a tratar en este Plan de Igualdad.

SELECCIÓN DE PERSONAL	
Medida	Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada, en igualdad de oportunidades y en la aplicación de la perspectiva de género, a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal y promoción interna.
Fecha inicio	2022
Fecha fin	2026
A quién va dirigida	A todas las personas que participan en un proceso de selección
Persona responsable	Comisión de Igualdad, gerencia y RRHH
Comentarios	Será interesante que todas las personas que participan en los procesos de selección, desde la redacción de un anuncio, hasta de decisión de incorporar a una persona, conozcan cómo funcionan los estereotipos de género, tengan formación en igualdad de oportunidades y hagan una revisión crítica de sus procedimientos, con el propósito de objetivarlos y evitar de esa forma las posibles desigualdades.

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	
Medida	Fomentar la contratación de hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentados.
Fecha inicio	2022
Fecha fin	2026
Objetivos y descripción	Si la plantilla creciese, es importante ampliar las fuentes de reclutamiento utilizadas para ver si, de esa manera, se consigue un mayor número de candidatos.
A quién va dirigida	A todo el personal
Persona responsable	Comisión de Igualdad, gerencia y RRHH
Comentarios	El sector de actividad de la Asociación Salud Mental León presenta una destacable situación de segregación entre mujeres y varones, puesto que se trata de sectores de empleo tradicionalmente feminizados. Siendo conscientes de la dificultad que supone, se trata de iniciar un camino orientado a la posibilidad de incorporar hombres a puestos en los que están subrepresentados.

PROMOCIÓN	
Medida	Realizar una ficha de seguimiento de las candidaturas presentadas a los distintos procesos de promoción llevados a cabo por la empresa. El objetivo es analizar las promociones que se producen en la plantilla y los criterios que se han aplicado para la aceptación o el rechazo de la candidatura presentada.
Fecha inicio	2022
Fecha fin	2026
A quién va dirigida	A toda la plantilla
Persona responsable	Comisión de Igualdad, gerencia y RRHH
Comentarios	Un sistema de promoción de personal basado en criterios objetivos permite a la empresa cubrir sus vacantes con las personas más válidas en cada momento. También ayuda a mejorar el clima laboral, ya que las personas que trabajan en la misma sabrían que son sus méritos y objetivos conseguidos, y no otras razones, las que pueden ayudarles a desarrollar una carrera profesional en la compañía.

CONCILIACIÓN	
Medida	Elaborar un catálogo con la oferta de medidas de conciliación que tiene establecidas la empresa.
Fecha inicio	2022
Fecha fin	2026
Objetivos y descripción	Un catálogo de medidas de conciliación permite poner en valor el esfuerzo que la empresa hace por favorecer la conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla.
A quién va dirigida	A toda la plantilla
Persona responsable	Gerencia, Comité de Empresa y Comité de Igualdad
Comunicación	A toda la plantilla mediante los medios habituales de comunicación interna.

SEXISMO Y ACOSO SEXUAL	
Medida	Protocolo de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras. Se anexa al plan Creación de un canal de denuncias.
Fecha inicio	2022
Fecha fin	2026
Persona responsable	Comisión de Igualdad y gerencia
Comentarios	El protocolo tiene el objetivo de velar, aunque no se den nunca situaciones de este tipo, para que exista dentro de la organización, un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.

CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL I	
Medida	Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.
Fecha inicio	2022
Fecha fin	2026
A quién va dirigida	A toda la plantilla
Persona responsable	Comisión de Igualdad y gerencia
Comentarios	La cultura empresarial incide directamente en el clima laboral que nos encontramos en las empresas. Dentro del marco de la igualdad de oportunidades es importante que la empresa impregne su cultura de una perspectiva igualitaria donde no existan discriminaciones entre hombres y mujeres. La elaboración de un plan de igualdad es un primer paso y difundir dicho plan para que sea conocido por la plantilla es la mejor manera de impulsarlo.

CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL II	
Medida	Continuar utilizando un lenguaje no sexista en la redacción de los documentos y comunicaciones tanto internas como externas. Comunicados internos y externos. Elaboración de tríptico informativo
Fecha inicio	2022
Fecha fin	2026
Objetivos y descripción	La empresa puede revisar sus documentos, página web, información escrita, etc., para utilizar un lenguaje no sexista que represente tanto a las mujeres como a los hombres.
A quién va dirigida	A toda persona responsable de elaborar comunicados y en general a toda la plantilla.
Persona responsable	Comisión de Igualdad, gerencia y responsable de comunicación interna y externa
Comentarios	El lenguaje que utilizamos es reflejo de nuestra forma de pensar, y el incluir en dicho lenguaje a las mujeres que forman parte de la organización y de la sociedad es demostrar que las tenemos en cuenta.

CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL III	
Medida	Informar a las empresas clientes, proveedores y grupos de interés del compromiso de la asociación con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
Fecha inicio	2022
Fecha fin	2026
Objetivos y descripción	Mostrar a otras empresas el compromiso con la igualdad.
A quién va dirigida	A empresas clientas, proveedoras y grupos de interés.
Persona responsable	Comisión de Igualdad y gerencia

Ámbito de aplicación y vigencia

El presente Plan de Igualdad extiende su aplicación a todas las personas trabajadoras que la organización tenga o puedan tener. La asociación podrá adaptar el presente Plan de Igualdad a las exigencias del Convenio Colectivo aplicable de forma transversal con el plan de conciliación.

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tiene una vigencia de 4 años desde la firma del presente documento, es decir desde el 1 de enero de 2022 hasta el 1 de enero de 2026, pero se mantendrá vigente hasta que las partes acuerden aprobar uno nuevo.

No obstante, tres meses antes de la fecha de finalización de la vigencia del Plan, es decir, el 15 de septiembre de 2025, la Comisión de Igualdad se reunirá para constituir la nueva mesa negociadora del siguiente Plan de Igualdad.

Evaluación y seguimiento

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello la asociación evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas. La empresa evaluará los siguientes aspectos:

Las medidas realizadas y los objetivos propuestos: Comprobar si el Plan es aplicable a la empresa, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.

Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas: Revisar si éstas han respetado el cronograma, la infraestructura es adecuada y si se ha ajustado al presupuesto establecido.

Sobre el plan de igualdad y el plan de conciliación

Siguiendo el espíritu establecido en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, la reforma laboral aprobada por el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero que supone cambios a este respecto en el Estatuto de los Trabajadores, o la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad de Hombres y Mujeres, entre otra normativa, es intención de los trabajadores y órganos directivos de ALFAEM Salud Mental León, la implantación de una serie de medidas y líneas de actuación que garanticen que todo el personal pueda compatibilizar el trabajo con su vida y obligaciones familiares. Por esta razón, el plan de igualdad y el plan de conciliación se complementan de forma transversal.

INDICADORES

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN o MEDIDA	RESULTADO	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
Recoger los datos desagregados por sexo de la plantilla por categoría laboral, área o departamento de trabajo	Mecanismos de recogida y sistematización de datos desagregados	Datos desagregados por sexo en relación a la plantilla de personal	Documento de procedimiento de recogida de datos	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Definir los puestos de trabajo según las competencias técnicas, profesionales y formativas y especificaciones de cada uno	Catálogo de perfiles de puestos de trabajo, con indicación de especificaciones imprescindibles para el desarrollo adecuado del trabajo	Perfiles con características para el puesto de trabajo y que pueden inducir a algún tipo de discriminación (disponibilidad horaria, posibilidad de viajar...)	Perfil de cada puesto de trabajo con todas y cada una de las especificaciones	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Denominar de forma neutra, cada puesto de trabajo (sin connotación que predetermine adecuados o dirigidos a hombres o mujeres exclusivamente)	Existencia de una denominación neutra de cada puesto de trabajo	Perfiles con denominación neutra	Denominaciones neutras de cada perfil profesional del Catálogo de perfiles	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Conocer número de personas contratadas en el último año, por sexo, categoría profesional y porcentaje comparativo mujeres- hombres	Conocimiento del número de personas contratadas en el último año, por sexo, categoría profesional y porcentaje comparativo mujeres- hombres	Datos de tipo de contratación, jornada, duración, categoría profesional, horas, salario, ...	Contratos	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Elaborar una entrevista de "salida" de la organización, para conocer motivaciones	Realización de entrevista de "salida", al finalizar la relación laboral en la organización	Entrevista de "salida"	N.º y % de personas entrevistadas	Comité seguimiento	A la finalización de cada año
Promover una imagen moderna, actualizada y comprometida con la igualdad de oportunidades, siendo un referente en su entorno	Proyección de una nueva imagen, de cara a su clientela, a otras organizaciones y del entorno externo	Visibilización de una imagen comprometida con la igualdad	Mensajes, fotos, campañas publicitarias, ...	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN/ MEDIDA IMPLEMENTAR	RESULTADO	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
Informar sobre el PDI a toda la plantilla	Comunicar a toda la plantilla que se ha realizado un PDI	Comunicado por correo electrónico a toda la plantilla Comunicado en web y RRSS	Fecha de envío y de publicación en Web y RRSS	Comité seguimiento	1º Semestre 2020
Poner a disposición de todas las personas de la organización el PDI	Publicar el PDI en la INTRANET Colgar el PDI en la carpeta general y enviar por correo electrónico de forma individualizada	El PDI publicado en la INTRANET y comunicación a la plantilla de su ubicación en la Web	Fecha publicación Comunicación de la publicación a la plantilla	Comité seguimiento	1º Semestre 2020
Difundir a toda la plantilla las acciones que se van a poner en marcha	Presentar el Plan de Igualdad. Informar a las nuevas incorporaciones.	Presentación del PDI. Comunicados enviados La información publicada en INTRANET	Fecha Presentación Nº comunicados enviados Fecha publicación	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Comunicar los nuevos valores a la plantilla	Reunión de departamentos, envío de comunicados, avisos en intranet, ...	Comunicados verbales y escritos de los cambios en "valores"	Nº de correos, reuniones, comunicados, ...	Comité seguimiento	2º Semestre 2020
Dotar al PDI de recursos humanos y formación para poder llevarlo a cabo	Nombrar una Comisión responsable de impulsar, poner en marcha y realizar seguimiento el PDI	Nº de recursos humanos destinados al proyecto y nº de horas de dedicación semanal	Nº de horas a la semana de la/s persona/s responsable/s	Comité seguimiento	2º Semestre 2020
Formar a la Comisión de Igualdad	Taller de Formación en IGL y EQD	Talleres realizados	Nº y % de personas formadas	Comité seguimiento	1º Semestre 2020
Sensibilizar a la plantilla sobre los temas relacionados con la igualdad y la equidad. Desarrollar el "lema de igualdad"	Talleres de sensibilización Fomentar en la plantilla la pertenencia al grupo, trabajando los valores de la organización y el "lema de igualdad"	Talleres realizados Reuniones lema	Nº y % de personas formadas Nº y % de participantes	Comité seguimiento	1º Semestre 2020
Campañas corporativas de información y sensibilización que incidan en la igualdad como valor diferencial de la organización	Medir anualmente el nº de acciones llevadas a cabo por la organización	Acciones	Nº de acciones	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Lograr que la igualdad forme parte de la cultura de la organización	Incorporar el "Compromiso por la igualdad de Oportunidades", al Manual de Ingreso, para que las personas de nueva contratación conozcan la implicación de la organización en esta materia	Revisión del Manual de Ingreso Nueva edición	Nº de manuales entregados, a trabajadores existentes y nuevos	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Elaborar un Plan de RSC	Recoger las medidas existentes en relación a la igualdad	Plan de RSC	Plan elaborado y difundido	Comité seguimiento	2º Semestre 2020
Establecer criterios de RS en materia de igualdad de oportunidades en la contratación a empresas proveedoras y/o colaboradoras	Elaboración de criterios de RS en materia de igualdad, en la contratación a empresas proveedoras	Criterios con ponderación positiva	Nº de contrataciones	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Conocer si los valores de la organización, son compartidos por todos	Elaboración de Encuesta de Clima Laboral	Encuesta realizada por las personas trabajadoras	Nº de encuestas realizadas y contestadas	Comité seguimiento	2º Semestre 2020
Compensar el salario en relación a la importancia y responsabilidad de los puestos de trabajo	Medidas relacionadas con el salario emocional, teletrabajo, organización saludable, etc.	Teletrabajo, Bolsa de horas, Día de Puertas abiertas, Participación en la toma de decisiones, etc.	Nº y % de personas compensadas y medidas	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Obtener el distintivo "Óptima Cyl". Reconocimiento a la igualdad de género en el ámbito laboral	Solicitud distintivo "ÓPTIMA de Castilla y León"	Distintivo "Óptima Castilla y León": reconocimiento de la igualdad de género en el ámbito laboral	Fecha de Solicitud Fecha de Obtención	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN o MEDIDA	RESULTADO	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
Promover la presencia equilibrada en los órganos de selección y valoración, en los nuevos procesos de selección	Presencia de mujeres y hombres de forma equilibrada en los nuevos procesos de selección	% de mujeres y hombres en los procesos mencionados	N.º y % de personas presentes en procesos de selección	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Revisar la documentación de los procesos de selección y de la denominación de los puestos de trabajo, desde la perspectiva de género.	Revisión de la documentación utilizada en los procesos de selección	Documentación revisada	N.º de documentos revisados	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Comunicar con un lenguaje inclusivo, durante los procesos de acceso al empleo, formación y promoción (lenguaje e imágenes neutras)	Utilización de un lenguaje neutro en los procesos de acceso y mejora al empleo	Textos usados en todas la comunicaciones	Registro de ofertas de empleo y perfiles de promoción	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Asegurar que la comunicación de las ofertas laborales llega tanto a mujeres como a hombres, con el perfil adecuado	Elegir canales de comunicación incluyentes	Candidaturas de género femenino y masculino	N.º y % de candidaturas desagregado por sexo de mujeres y hombres	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Elaborar un formulario modelo para la recepción de candidaturas "ciegas", con dos partes diferentes que recogen aspectos profesionales y personales.	Formulario Modelo, con dos partes separadas: datos profesionales y datos personales	Fichas Modelo, en las que se valora solo aspectos profesionales	En la parte de evaluación, se identifican los datos personales	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Realizar un seguimiento de los resultados de las ofertas de empleo (ficha de seguimiento)	Uso de un registro del número de mujeres y de hombres que se presentan a las ofertas y ver cuáles han formalizado contrato	Contratos formalizados con mujeres y con hombres	% de contrataciones por género	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Lograr un equilibrio mediante la contratación de hombres/mujeres en puestos subrepresentados/as, para ello la empresa puede revisar los criterios establecidos para estos puestos y los medios utilizados para reclutar candidatos/as (internos/externas). (Si la plantilla creciese ...)	Fomento de la contratación de hombres/mujeres en puestos y categorías en las que estén subrepresentados/as	Plantilla más equilibrada	% de RRHH y futuros candidatos/as	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal y/o de promoción interna	Talleres de sensibilización Fomentar en la plantilla la pertenencia al grupo, trabajando los valores de la empresa	Talleres realizados	N.º y % de personas formadas	Comité seguimiento	1º Semestre 2020

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN o MEDIDA	RESULTADO	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
Conocer las causas de salidas de bajas en la organización	Encuesta de salida (satisfacción en el trabajo)	Información sobre las causas	N.º encuestas contestadas	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Facilitar a todas las categorías profesionales el acceso a la formación, para aumentar las posibilidades de promoción interna o externa	Posibilitar el acceso a cursos, aumentando las posibilidades de mejora de la cualificación y de promoción	Cursos de cualificación y capacitación profesional realizados	N.º de personas que han participado en acciones de formación cualificada	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Fomentar la posibilidad de que las personas que puedan comunicar su deseo de promocionar	Crear vías para que las personas puedan comunicar sus deseos de promoción	Facilitar las promociones y los deseos de los trabajadores	N.º de personas que han mostrado sugerencias	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Fomentar el acceso a "acciones formativas" en función de las necesidades del colectivo subrepresentado, para el acceso a puestos directivos/gerenciales/mando intermedio.	Formación específica y herramientas, facilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad, aplicando el principio de preferencia en igualdad de oportunidades a colectivos subrepresentados	Documentos de la acción formativa. Talleres impartidos	N.º de personas formadas N.º de personas que acceden a puestos de mayor responsabilidad	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Posibilitar la promoción profesional de personas que hayan estado en situación de excedencia por cuidado de personas dependientes	Procesos de promoción según los perfiles del puesto	Personas candidatas, en función del puesto de trabajo	N.º de promociones	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN o MEDIDA	RESULTADO	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
Formar a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como valor de la organización Presencial / E-learning	Acciones formativas dirigidas al personal incorporando la perspectiva de género y temas de igualdad, emprendiendo actuaciones a diferentes niveles: <ul style="list-style-type: none"> - En la detección de las necesidades formativas - En la planificación de la formación - En los horarios de impartición - En la difusión de las ofertas - En la evaluación de la formación 	Documentación de la acción formativa. Talleres realizados	N.º de personas formadas Necesidades detectadas Contenidos Duración Horarios Difusión, ...	Comité seguimiento	1º Semestre 2020
Formar a la Junta Directiva en materia de liderazgo organizacional desde la perspectiva de género	Acciones formativas dirigidas al personal Directivo incorporando la perspectiva de género y temas de igualdad	Documentos de la acción formativa. Talleres realizados	N.º de personas formadas	Comité seguimiento	1º Semestre 2020
Facilitar el acceso a formación a través de internet a las personas que estén de baja por cualquier causa	Formación en línea	Oferta formativa	N.º de cursos N.º de personas trabajadoras participantes	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Conocer la asistencia a los programas formativos a fin de detectar posibles necesidades o barreras de asistencia que puedan tener mujeres y hombres Financiar proyectos formativos, generadores de desarrollo profesional de mujeres con especiales dificultades de inserción	Seguimiento desagregado por sexo de asistencia a formación para detectar posibles necesidades o barreras de asistencia. Apoyo a proyectos formativos de desarrollo profesional y/o personal de mujeres con especiales dificultades de inserción	Base de datos desagregada de formaciones recibidas Proyectos financiados o cofinanciados	Registros de la BBDD N.º de proyectos	Comité seguimiento	2º Semestre 2020 Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN o MEDIDA	RESULTADO	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
Introducir a la gestión del personal un procedimiento salarial vinculado al desempeño objetivo con perspectiva de género	Elaborar un procedimiento salarial que establezca los criterios para la aplicación de los complementos salariales	Procedimiento salarial elaborado	Documento de procedimiento salarial	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Mantener la definición de forma clara y precisa, en todos los conceptos salariales, describiendo origen, tipología, condiciones y requisitos de su percepción	Revisiones anuales del modelo retributivo: componentes salariales, categorías profesionales, tipo de jornada, ...	Transparencia y equidad en la política retributiva y de todos los complementos salariales	Definición de la estructura retributiva y de los complementos salariales	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Establecer un equilibrio salarial en base a nivel de responsabilidad y exigencias de la empresa	Analizar periódicamente las retribuciones medias de mujeres y varones en la organización	Política salarial equilibrada según responsabilidad y competencia	Identificación de Áreas de Mejora	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Crear un Registro desagregado por sexo, distribuido por grupos profesionales de trabajo de igual valor	Creación de un Registro Salarial de mujeres y hombres, para analizar si existe brecha salarial	Registro salarial, desagregado por sexo, por categoría o puesto de trabajo igual o de igual valor	Anotaciones desagregadas por sexo	Comité seguimiento	2º Semestre 2020
Certificar la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo	Visibilización de la no existencia de diferencias salariales	Certificado escrito de la no existencia de diferencias salariales	Firma de la Junta Directiva del Certificado	Comité seguimiento	1º Semestre 2020

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN o MEDIDA	RESULTADO	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
Crear y difundir un documento de "Conciliación de vida familiar, personal y profesional", con medidas promovidas por la organización	Elaboración del Catálogo de medidas de conciliación para conocer la oferta de medidas de la organización	El catálogo de medidas de conciliación, que permite poner en valor el esfuerzo que la organización hace por favorecer la corresponsabilidad	Catálogo de Medidas de Conciliación	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Recopilar datos sobre las responsabilidades familiares de la plantilla	Entrevista para detectar las dificultades de conciliación, y ofrecer distintas alternativas en función de cada puesto				
Incrementar el número de permisos por paternidad	Fomentar el permiso de paternidad en la empresa	Disfrute del permiso de paternidad	N.º de varones que han disfrutado del permiso de paternidad	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Conocer el porcentaje de mujeres y hombres que solicitan la baja y/o la excedencia, por nacimiento	Recogida de datos relativos a las bajas y excedencias por nacimiento de hijos	Información para la organización con la que puede realizar la adaptación del tiempo de trabajo	% de mujeres y hombres que solicitan la baja por maternidad/paternidad % que solicita excedencia después del nacimiento	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Recoger la satisfacción y las sugerencias de la plantilla sobre medidas de conciliación	Elaborar y distribuir una encuesta de satisfacción sobre las medidas existentes Recoger las nuevas sugerencias	Encuesta de satisfacción para detectar los puntos de mejora	N.º de medidas nuevas	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Usar las nuevas tecnologías para la optimización del tiempo de trabajo	Fomento del uso de la Videoconferencia y otras tecnologías de la Información para evitar un exceso de viajes de trabajo	Aplicación de las NNTT's en el ámbito profesional	N.º personas que utiliza la videoconferencia desagregado por sexo. N.º viaje evitados por el uso de la herramienta	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Introducir el concepto de Salario Emocional, como servicio que facilita la corresponsabilidad	Servicio para facilitar la corresponsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Bolsa de horas. Las horas extraordinarias, se pueden acumular, compensándose con descansos y tiempo libre (Banco del tiempo). - Actividades lúdicas, juegos, actividades motivacionales, para potenciar los TeamBuilding). - Día libre extra por "cumpleaños". - Comida / Cena de Navidad, organizada de manera informal - Teletrabajo - Organización saludable 	Nº. personas que se han beneficiado del Salario Emocional y servicios que han utilizado cada una de esas personas	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Celebrar el Día de Puertas Abiertas, participando las personas trabajadoras, sus familias, Junta Directiva, clientes, proveedores, etc.	Celebración del Día de Puertas Abiertas	Evento experiencial, donde compartir los proyectos profesionales y la cultura de la igualdad y la corresponsabilidad como valor natural de la organización, con otras personas	N.º de personas participantes N.º. de proyectos y experiencias compartidas	Comité seguimiento	1 vez al año

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN o MEDIDA	RESULTADO	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
Revisar la imagen, el lenguaje y el contenido que la organización tiene en su comunicación interna, para que sea una imagen no discriminatoria	Revisión de la redacción de los comunicados internos y si procede reformularlos, haciendo un uso inclusivo del lenguaje	Comunicados Internos Ofertas de trabajo Web	Nº de contenidos revisados Web revisada	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Revisar la imagen, el lenguaje y el contenido que la organización ofrece al exterior para que sea una imagen no discriminatoria	Revisar la redacción de ofertas de trabajo y si procede reformularlas, haciendo un uso inclusivo del lenguaje Revisar la web: contenidos y mensajes "no discriminatorios"	Publicidad externa (revisada)	Nº de ofertas de trabajo revisadas		
Dar formación de refresco a toda la plantilla sobre el uso no sexista del lenguaje	Formación de reciclaje del uso del lenguaje no sexista	Formación impartida	Nº de personas que han recibido formación	Comité seguimiento	1º Semestre del Plan
Promover la comunicación descentralizada	Identificar empleados relevantes y darles un rol protagonista en las comunicaciones	Promover la cultura de comunicación y confianza	Nº de sugerencias recogidas	Comité seguimiento	1º Semestre 2020
Nombrar a una persona responsable de la revisión no sexista en la comunicación	Selección de la persona encargada de la revisión de comunicación	Comunicados sin fallos "desiguales"	Documentos corregidos	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Incorporar al Manual de estilo de la organización, un Protocolo de criterios para una comunicación no sexista	Incorporación al Manual de estilo de la organización el Protocolo de actuación inclusiva	Logotipos, publicidad, mensajes, imágenes, ... no sexistas	Fecha de publicaciones	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Incluir en la web, un mensaje a favor de la igualdad y la implantación de un PDI en la organización	Visibilizar el mensaje a través de la web corporativa, pie de página de los correos electrónicos... Buzón permanente que recoja sugerencias sobre más acciones de igualdad	Apuesta por la igualdad	Fecha de publicación y Mensaje Publicación cuestionario	Comité seguimiento	1º Semestre 2020
Elaborar un plan estratégico de comunicación, estableciendo pautas no sexistas en la comunicación interna y externa	Poner en marcha el plan estratégico de comunicación no sexista	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoras en la comunicación relacional • Fomento del orgullo de pertenencia • Alinear colaboradores • Mantener relación cercana • Procurar información de interés, de forma continuada • Maximizar la coordinación, con una mayor fluidez comunicativa 	Motivación de los equipos de trabajo (TB) Encuestas de satisfacción	Comité seguimiento	2º Semestre 2020

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN o MEDIDA	RESULTADO	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
Garantizar que el Plan de Seguridad y Salud Laboral tenga en cuenta la especificidad de las mujeres y los hombres en la definición, prevención y evaluación de los riesgos laborales	Incluir la variable de género en la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales	Variable de género incluida en el Plan de Prevención	Plan de Prevención adaptado a la perspectiva de género	Comité seguimiento	Próxima revisión del Plan de Prevención
Presentar sistemáticamente los datos desagregados por sexo	Análisis de los datos desagregados		Datos desagregados por sexo	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Mejorar el bienestar de las personas trabajadoras de la organización	De la prevención a la organización saludable	Salud centrada en el bienestar de las personas	Reducción del número de bajas por enfermedad	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Velar por la salud y seguridad laboral de la mujer embarazada, que ha dado a luz o que está en periodo de lactancia natural	Ofrecer información sobre: su puesto de trabajo, cómo y a quién tiene que comunicar su situación, y qué medidas va a adoptar la organización para garantizar su derecho a la salud	Satisfacción de las mujeres trabajadoras	N.º de mujeres informadas	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
Profundizar en la prevención de todos los trabajadores y trabajadoras, adoptando las medidas necesarias que consigan mantener un ambiente seguro y saludable	Realización de campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y riesgos posturales para los puestos mayoritariamente femeninos	Variable de género incluida en el Plan de Prevención	N.º de campañas	Comité seguimiento	1º Semestre 2020
	Revisiones médicas y pruebas complementarias dirigidas a todo el colectivo		N.º de personas desagregado por sexo que realiza reconocimiento y/o pruebas	Comité seguimiento	1º Semestre 2020
	Desarrollo de programas de promoción de la salud en áreas específicas dirigidas al colectivo femenino, ej. trastornos musculoesqueléticos, riesgos psicosociales, ...		Nº de programas de promoción salud/ Nº programas de promoción salud dirigidos a las mujeres. Nº mujeres que participa	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan
	Elaboración de un procedimiento que permita la revisión y adaptación del puesto ante las incorporaciones de personas que presenten cualquier tipo de discapacidad		Diseño del procedimiento Puestos adaptados	Comité seguimiento	Durante la vigencia del Plan

Comisión de seguimiento

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Seguimiento del mismo. Esta Comisión de Seguimiento estará integrada de modo paritario, por parte de los trabajadores de la empresa, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones firmantes, empresariales y sindicales.

Como funciones de la Comisión de Seguimiento del plan de Igualdad, se establecen las siguientes:

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.
- Mantener reuniones anuales de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones. En ellas se dará cuenta del seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que se considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- Aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad elaborados y presentados a la Comisión por el Responsable de Igualdad.
- Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario por que concurran las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación
- Extensión en la aplicación del presente Plan de Igualdad respecto de aquellas empresas o entidades de cualquier tipo, en las que tenga algún tipo de participación ALFAEM Salud Mental León, siempre que no tuvieran su propio Plan de Igualdad y, en todo caso, previo análisis de diagnóstico. De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

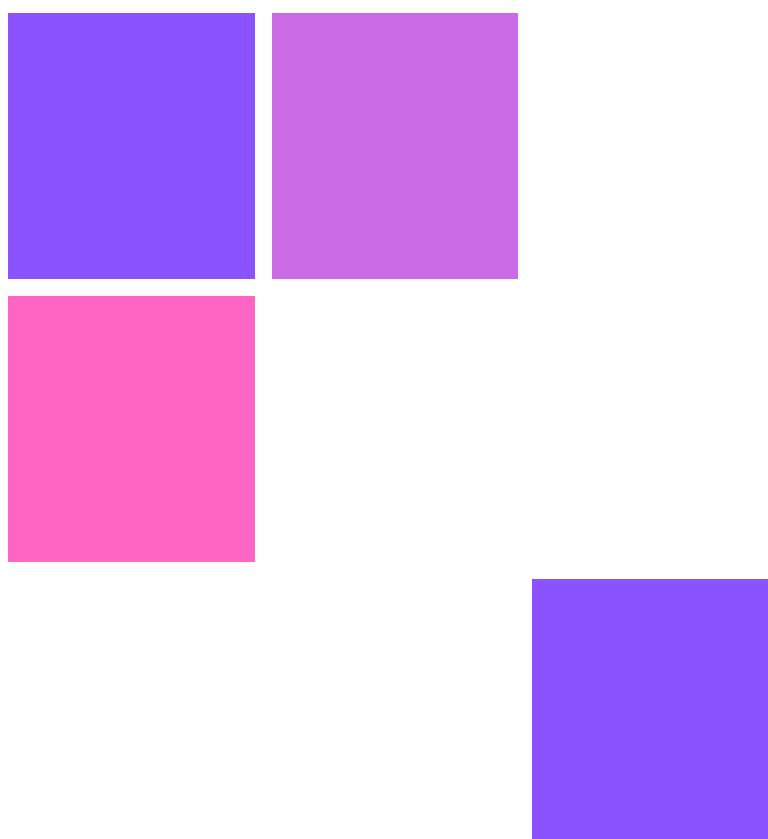
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Comité de Igualdad



Te escuchamos

igualdad@alfaem.org

