
INDICE

Capítulo primero: Preámbulo

- I. Introducción
- II. Presentación de la Organización
- III. Objetivos del Plan: Objetivos Generales

Capítulo segundo: Ámbito de aplicación y vigencia

Capítulo tercero: Acciones implantadas

Capítulo cuarto: Nuevas acciones a implantar

Capítulo quinto: Áreas de Actuación

- 1. Cultura y Gestión organizativa
- 2. Condiciones laborales (Estructura de plantilla)
- 3. Acceso a la organización (Selección)
- 4. Promoción y Desarrollo profesional
- 5. Formación
- 6. Retribución
- 7. Tiempo de trabajo y Corresponsabilidad
- 8. Comunicación no Sexista
- 9. Acceso a la Salud laboral
- 10. Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo

Capítulo sexto: Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Glosario



Capítulo primero

Preámbulo

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 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 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.

Los principales hitos 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 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 **Federación Salud Mental Castilla y 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 la FEDERACIÓN 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 **Federación Salud Mental Castilla y León**.



I. 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 diagnóstico fue presentado el 2 de diciembre, de 2019 a la Comisión de Igualdad de la organización, creada con fecha 30 de octubre de 2019, integrada por la presidencia, la gerencia y dos técnicos (una persona trabajadora de la Federación y otra persona experta, invitada a participar en la misma).

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 la Federación Salud Mental Castilla y León.



II. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Nombre y razón social	FEDERACIÓN SALUD MENTAL CASTILLA Y 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 Marcos Fernández, Nº 2, oficina F, 47014 Valladolid
Teléfono	983 30 15 09
Web	www.saludmentalcytl.org
Correo electrónico	info@saludmentalcytl.org
Persona de contacto	ÁNGEL LOZANO DE LAS MORENAS (Gerente)

Constitución de la Comisión de Igualdad	30 de Octubre de 2019		
Fecha de comienzo del Plan de Igualdad	16 de Diciembre de 2019		
Período de Vigencia: 4 años	2019 - 2023		
Fecha presentación del diagnóstico de situación	2 de Diciembre de 2019		
Fecha presentación del diagnóstico ejecutivo	5 de Diciembre de 2019		
Referencia temporal de recogida de datos cualitativos y cuantitativos del diagnóstico	2019		
Junta Directiva	42% mujeres	58% hombres	12 personas
Equipo de Profesionales	63% mujeres	37% hombres	8 personas
Persona responsable de la realización del diagnóstico	MARIA JOSÉ MIRANDA (Agente de Igualdad)		
Personas de la organización que han colaborado en la realización del diagnóstico	ÁNGEL LOZANO (Gerencia) PATRICIA QUINTANILLA (Coordinadora Técnica)		



La organización FEDERACIÓN SALUD MENTAL CASTILLA Y LEÓN (en adelante, la FEDERACIÓN), 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 FEDERACIÓN, acordó con fecha 2 de noviembre de 2019 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 de la FEDERACIÓN, 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 FEDERACIÓN.

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 FEDERACIÓN.

Es una entidad de iniciativa social sin fines lucrativos, de ámbito regional, declarada de Utilidad Pública según ORDEN INT-485-2003 de 12 de febrero, que agrupa desde 1993 a 11 asociaciones de la comunidad autónoma de Castilla y León y a sus 15 delegaciones en el ámbito rural.

Desde el movimiento asociativo de Salud Mental trabajan 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.
- Prestar todo tipo de apoyo, orientación y asesoramiento que precisen las asociaciones que la integran, a través de sus servicios, coordinando sus demandas y propuestas.
- 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.

Y además, los fines contemplan los Estatutos de la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA.

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 la **Federación Salud Mental Castilla y León** ha adquirido y plasmado en sus **valores** y su **política de calidad**.

La Federación, 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 de la entidad.

La Federación, se encuentra ubicada en Plaza Marcos Fernández, 2, oficina F, 47014 Valladolid y cuenta en la actualidad con una plantilla de ocho (8) personas trabajadoras.



III. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH):

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras.
2. La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.
3. Para la consecución de los objetivos fijados, el plan de igualdad contempla, entre otras, las materias de cultura y gestión organizativa, condiciones laborales (estructura de plantilla), acceso a la organización (selección), promoción y desarrollo profesional, formación, retribución, tiempo de trabajo y corresponsabilidad, comunicación no sexista, acceso a la salud laboral y prevención y actuación ante el acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Así, la FEDERACIÓN, concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas evaluables, orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la FEDERACIÓN.

Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007 (LOIEMH): “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone 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.”

En este sentido, la FEDERACIÓN, pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de acceso, selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca desarrollar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado.

Por último, la FEDERACIÓN, declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que las personas trabajadoras de la FEDERACIÓN, mantengan la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo que se



consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades.

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.- Área de Cultura y Gestión Organizativa	1. Difundir una cultura organizacional comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización y a la totalidad de la plantilla, reforzando el compromiso
2.- Área de Condiciones laborales. Estructura de Plantilla	2. Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la organización, optimizando su potencial, gestionando adecuadamente el talento, mejorando los procedimientos de gestión y cumpliendo con la normativa en materia de igualdad.
3.- Área de Acceso a la organización. Selección	3. Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el acceso al empleo, selección, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
4. Área de Promoción y Desarrollo Profesional	4. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla, asegurando un desarrollo y crecimiento profesional entre sexos.
5.- Área de Formación	5. Incorporar a la oferta formativa de Federación Salud Mental Castilla y León, y de forma transversal temas de igualdad de género dirigida tanto a mujeres como a hombres.
6.- Retribución	6. Formular una política salarial, asegurando la equidad entre sexos
7.- Tiempo de trabajo y Corresponsabilidad	7. Garantizar que todas las personas puedan ejercitar plenamente su derecho al trabajo, independientemente de sus circunstancias familiares y que no sufran discriminación alguna en el trabajo por razón del cuidado dispensado a terceros dependientes. Adaptar el tiempo de trabajo, formando parte de la cultura de la organización e integrándose con naturalidad en la organización empresarial.
8.- Comunicación "no sexista"	8. Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos, como garantía efectiva para el desarrollo profesional, en igualdad de oportunidades
9.- Acceso a la Salud laboral	9. Introducir perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales, garantizando la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, ... Velar por la seguridad y salud de las trabajadoras en situación específica de embarazo y lactancia.
10.- Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo	10. Prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, a través de la implantación y seguimiento de su Código de conducta y buenas prácticas, para proteger a todas las personas trabajadoras de ofensas de naturaleza sexual.



Con este Plan de Igualdad, la FEDERACIÓN., 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.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la FEDERACIÓN, 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 presente Plan de Igualdad, es de aplicación a la totalidad del personal de la organización, en su centro de trabajo, órganos de gobierno, así como de estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

En la medida de sus posibilidades, la FEDERACIÓN, 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.



CAPÍTULO SEGUNDO

Ámbito de aplicación y vigencia

Ámbito de aplicación: El presente Plan de Igualdad extiende su aplicación a todas las personas trabajadoras que la organización tenga o puedan tener.

La FEDERACIÓN, podrá adaptar el presente Plan de Igualdad a las exigencias del Convenio Colectivo aplicable.

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 16 de diciembre de 2019, hasta el 15 de diciembre de 2023, 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, 15 de septiembre de 2023, la Comisión de Igualdad se reunirá para constituir la nueva mesa negociadora del siguiente Plan de Igualdad.



CAPÍTULO TERCERO

Acciones implantadas

La FEDERACIÓN, con anterioridad al inicio de este proceso, ha ido implantando medidas de igualdad y perspectiva de género, mejorando lo establecido en su convenio colectivo.

Dichas medidas o acciones se encuentran actualmente en vigencia, se concretan en sesenta y cuatro (64) medidas de acción positiva, constituyendo la incorporación de la perspectiva de género pertinente con la cultura organizacional, la eficiencia y la sostenibilidad de la organización.

Acciones por Áreas:

1. Área de Cultura y Gestión Organizativa

1. Construir la moral de las personas trabajadoras a través de capacitación.
2. Definir claramente los valores de la organización a través de la misión y la visión, desde la perspectiva de género.
3. Establecer un liderazgo fuerte que marca la pauta y que empodera a otros.
4. Crear mejores relaciones tanto con las personas trabajadoras como con los clientes (asociaciones federadas).
5. Conocer las motivaciones a través de la encuestas de clima laboral, para poder seguir estableciendo áreas de mejora.
6. Continuar con la atención a las situaciones personales.
7. Fomentar la flexibilidad de las condiciones laborales y la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.
8. Visibilizar la implementación de la perspectiva de género, como valor fundamental de la organización.
9. Procesos selectivos, por "competencias".
10. Cultura de "participación y trabajo en equipo".
11. Interés por ampliar "perspectiva de género".
12. Ausencia de conflictos y vulnerabilidad del principio de igualdad.
13. Implicación y satisfacción del personal.
14. Perspectiva "*Deep Tech*": Innovaciones tecnológicas que tratan de mejorar el mundo que habitamos.



2. Área de de las condiciones laborales (Estructura de plantilla)

15. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en cargos directivos y profesionales.
16. Definición de los perfiles profesionales, según las competencias técnicas, profesionales y formativas.
17. El contrato indefinido, es la modalidad preferida por la empresa para jornada completa y parcial.
18. Especial sensibilidad, en relación a los derechos individuales de las personas trabajadoras.
19. Continuar con la política de ausencia de segregación horizontal y vertical.

3. Área de Acceso a la organización. Selección

20. La selección está basada en el mérito y las competencias para el desempeño del puesto de trabajo.
21. La oferta está basada en la ficha del perfil del puesto vacante, con criterios objetivos y tipo de contratación.
22. Las candidaturas se reciben, mediante un formulario modelo y ficha de seguimiento.
23. La valoración de cada candidatura se realiza por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables.
24. Singularización de los valores personales:
 - Orientación al servicio y a los usuarios (transmisión de confianza y seguridad; trato personalizado; flexibilidad en la atención; escucha activa; respeto de intimidad, opiniones y decisiones del usuario; etc.).
 - Trabajo en equipo (capacidad de coordinación, comunicación, buena relación, etc.).
 - Identificación con la organización (ofrecer una imagen positiva de la Federación; participación en actividades; actúa conforme a los valores éticos; implicación; etc.).
 - Responsabilidad (profesionalidad, compromiso, transparencia; etc.).
 - Iniciativa (innovación, toma de decisiones, promueve la participación y el consenso, realiza sugerencias y aportaciones, etc.).
 - Comunicación (empatía, escucha activa, lenguaje no verbal, comprensión, capacidad de hablar en público, etc.).
 - Toma de decisiones (responsabilidad, delegación y control, capacidad de priorización y análisis, etc.).
 - Planificación y programación (organización, priorización de tareas de manera eficiente, facilidad de gestión, etc.).



4. Área de Promoción y Desarrollo profesional

25. Entorno laboral de flexibilidad y satisfacción laboral, como elemento principal para el desarrollo del trabajo profesional y el desarrollo de proyectos innovadores
26. En la Federación no suelen darse oportunidades de promoción, salvo las derivadas de cambios organizativos como en los últimos años, en los que se ha tenido en cuenta:
 - La necesidad del desempeño de la tarea asignada.
 - La responsabilidad ejercida.
 - La valía personal.
 - La antigüedad.

5. Área de Formación

27. Plan de formación continua, en función de las necesidades detectadas.
28. Oferta formativa, dirigida a toda la plantilla.
29. La formación, tiene un gran peso en la gestión diaria de la organización, y se desarrolla dentro de la jornada laboral.
30. Manual de "Ingreso" (sistema de gestión de calidad).

6. Área de Retribución

31. Existencia de una valoración de los puestos de trabajo en función de las tareas realizadas y el nivel de responsabilidad.
32. Transparencia de la política retributiva y existencia de una definición clara, objetiva y neutra de los conceptos variables de las retribuciones.
33. Eliminación de cualquier penalización retributiva, en el acceso al tiempo parcial, permisos, excedencias u horarios más favorables con la conciliación de la vida personal y laboral.
34. Beneficios sociales (Seguro de accidentes colectivo para viajes).

7. Área de Tiempo de trabajo y Corresponsabilidad

35. Medidas de conciliación que favorecen el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales.
36. Realización de reuniones dentro del horario laboral habitual.
37. Las medidas destinadas a compatibilizar el tiempo laboral y personal son conocidas por toda la plantilla.
38. Cultura y valores de la organización, acordes a las personas trabajadoras.



39. Promover la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones de la organización, dentro de sus áreas de competencia.
40. Flexibilidad en el horario de entrada y salida.
41. Reducción de jornada semanal (35h).
42. Jornada intensiva de mañana.
43. Adecuación y flexibilización del horario en periodos de vacaciones escolares.
44. Permiso para el acompañamiento a hijos e hijas a consultas médicas y a tutorías escolares.
45. Permiso para el acompañamiento médico a familiares (por encima del convenio colectivo).
46. Permiso para la realización de visitas médicas (por encima de lo que marca el convenio colectivo).
47. Posibilidad de fraccionar el disfrute de periodos vacacionales, teniendo en cuenta sus necesidades.
48. Solicitudes de RLE (riesgo laboral por embarazo) se tramitan para que puedan cobrar el cien por cien de su salario.
49. Posibilidad de acceder a formación por parte de las personas acogidas a permisos o excedencias
50. El disfrute de permisos y licencias retribuidas, se negocian con cada una de las personas trabajadoras.
51. Se tienen en cuenta, todas las solicitudes de reducción de jornada.
52. Posibilidad de teletrabajo, o Trabajo a distancia.
53. Se acogen a las bonificaciones de cuotas SS para contratar sustitutos/as.
54. Resolución positiva de solicitudes de padres-hombres, para acumular el permiso de lactancia.
55. Días 24 y 31 de diciembre, son permisos retribuidos, por encima del Convenio Colectivo de aplicación.

8. Área de Comunicación "no sexista"

56. Entorno colaborativo, que potencia los TeamBuilding¹, con el objetivo de formar equipos de alto desempeño.
57. Disponen de un sistema de comunicación interna, que permite tener actualizada la información y mejorar la comunicación.

9. Área de acceso a la Salud laboral

58. Diseño adecuado de lugares de trabajo, teniendo en cuenta la variabilidad humana.
59. Correcta organización de las tareas.
60. Formación de hábitos posturales en el trabajo y ejercicio físico equilibrante.
61. Evaluación de riesgos y recogida de datos.
62. Reducción de los riesgos ergonómicos.

¹ El Team Building o "construcción de equipos", es un término colectivo para definir un conjunto de actividades que busca formar equipos de alto desempeño y mejorar las relaciones interpersonales dentro de un grupo.



63. Solicitudes de "embarazos de riesgo", se tramitan para que puedan cobrar el cien por cien de su salario.

10. Área de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo

64. Entorno laboral con ausencia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.



CAPÍTULO CUARTO

Nuevas acciones a implantar

Acciones por Áreas:

1. Área de Cultura y Gestión Organizativa

1. Comunicar a toda la plantilla que se ha realizado un Plan de Igualdad (PDI).
2. Publicar el PDI en la *intranet* o sistema de comunicación interno.
3. Colgar el PDI en la carpeta general y enviar por correo electrónico de forma individualizada
4. Presentar el Plan de Igualdad.
5. Dar información a las nuevas incorporaciones a la organización.
6. Reunión de departamentos, envío de comunicados, avisos en intranet, ...
7. Nombrar una Comisión responsable de impulsar, poner en marcha y realizar seguimiento el PDI.
8. Taller de Formación en IGL (igualdad) y EQD (equidad).
9. Talleres de sensibilización en igualdad y prevención de violencia de género.
10. Fomentar en la plantilla la pertenencia al grupo, trabajando los valores de la organización y el "lema de igualdad".
11. Medir anualmente el nº de acciones llevadas a cabo por la organización.
12. 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.
13. Recoger las medidas existentes en relación a la igualdad.
14. Elaboración de criterios de RSE en materia de igualdad, en la contratación a empresas proveedoras.
15. Elaboración de Encuesta de Clima Laboral.
16. Medidas relacionadas con el salario emocional, teletrabajo, organización saludable, etc.
17. Solicitud distintivo "ÓPTIMA de Castilla y León".

2. Área de de las condiciones laborales (Estructura de plantilla)

18. Mecanismos de recogida y sistematización de datos desagregados.
19. Catálogo de perfiles de puestos de trabajo, con indicación de especificaciones imprescindibles para el desarrollo adecuado del trabajo.
20. Existencia de una denominación neutra de cada puesto de trabajo.
21. Conocimiento del número de personas contratadas en el último año, por sexo, categoría profesional y porcentaje comparativo mujeres-hombres.
22. Realización de entrevista de "salida", al finalizar la relación laboral en la organización.
23. Proyección de una nueva imagen, de cara a su *clientela*, a otras organizaciones y del entorno externo.



3. Área de Acceso a la organización. Selección

24. Presencia de mujeres y hombres de forma equilibrada en los nuevos procesos de selección.
25. Revisión de la documentación utilizada en los procesos de selección.
26. Utilización de un lenguaje neutro en los procesos de acceso y mejora al empleo.
27. Utilizar canales de comunicación incluyentes.
28. Formulario Modelo, con dos partes separadas: datos profesionales y datos personales.
29. Uso de un registro del número de mujeres y de hombres que se presentan a las ofertas y ver cuáles han formalizado contrato.
30. Fomento de la contratación de hombres/mujeres en puestos y categorías en los que exista subrepresentación.
31. Talleres de sensibilización.
32. Fomentar en la plantilla la pertenencia al grupo, trabajando los valores de la empresa.

4. Área de Promoción y Desarrollo profesional

33. Encuesta de salida (satisfacción en el trabajo).
34. Posibilitar el acceso a cursos, aumentando las posibilidades de mejora de la cualificación y de promoción.
35. Crear vías para que las personas puedan comunicar sus deseos de promoción.
36. Formación específica y herramientas, facilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad, aplicando el principio de preferencia en igualdad de oportunidades a colectivos subrepresentado.
37. Procesos de promoción según los perfiles del puesto.

5. Área de Formación

38. Acciones formativas dirigidas al personal incorporando la perspectiva de género y temas de igualdad, emprendiendo actuaciones a diferentes niveles:
 - 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
39. Acciones formativas dirigidas al personal Directivo incorporando la perspectiva de género y temas de igualdad.
40. Formación on-line.
41. Seguimiento desagregado por sexo de asistencia a formación para detectar posibles necesidades o barreras de asistencia.



42. Apoyo a proyectos formativos de desarrollo profesional y/o personal de mujeres con especiales dificultades de inserción.

6. Área de Retribución

43. Elaborar un procedimiento salarial que establezca los criterios para la aplicación de los complementos salariales.
44. Revisiones anuales del modelo retributivo: componentes salariales, categorías profesionales, tipo de jornada, etc...
45. Analizar periódicamente las retribuciones medias de mujeres y varones en la organización.
46. Creación de un Registro Salarial de mujeres y hombres, para analizar si existe brecha salarial.
47. Visibilización de la no existencia de diferencias salariales.

7. Área de Tiempo de trabajo y Corresponsabilidad

48. Elaboración del Catálogo de medidas de conciliación para conocer la oferta de medidas de la organización.
49. Entrevista para detectar las dificultades de conciliación, y ofrecer distintas alternativas en función de cada puesto.
50. Fomentar el permiso de paternidad en la empresa.
51. Elaborar y distribuir una encuesta de satisfacción sobre las medidas existentes.
52. Recoger las nuevas sugerencias.
53. Fomento del uso de la Videoconferencia y otras tecnologías de la información para evitar un exceso de viajes de trabajo.
54. Servicio para facilitar la corresponsabilidad.
55. Celebración del Día de Puertas Abiertas.

8. Área de Comunicación "no sexista"

56. Revisión de la redacción de los comunicados internos y si procede reformularlos, haciendo un uso inclusivo del lenguaje.
57. Revisar la redacción de ofertas de trabajo y si procede reformularlas, haciendo un uso inclusivo del lenguaje.
58. Revisar la web: contenidos y mensajes "no discriminatorios".
59. Formación de reciclaje del uso del lenguaje no sexista.
60. Identificar empleados relevantes y darles un rol protagonista en las comunicaciones.
61. Selección de la persona encargada de la revisión de comunicación.



62. Incorporación al Manual de estilo de la organización el Protocolo de actuación inclusiva.
63. Visibilizar el mensaje a través de la web corporativa, pie de página de los correos electrónicos, ...
64. Buzón permanente que recoja sugerencias sobre más acciones de igualdad.
65. Poner en marcha el plan estratégico de comunicación no sexista.
66. Activar un canal de propuestas y opiniones, en la *intranet*.
67. Habilitar un espacio específico dentro de ese canal para comunicaciones específicas de igualdad.
68. Estudio de posibles vías de mejora en la comunicación.

9. Área de acceso a la Salud laboral

69. Incluir la variable de género en la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales
70. Análisis de los datos desagregados.
71. De la prevención a la organización saludable.
72. 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.
73. Realización de campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y riesgos posturales para los puestos mayoritariamente femeninos.
74. Revisiones médicas y pruebas complementarias dirigidas a todo el colectivo.
75. Desarrollo de programas de promoción de la salud en áreas específicas dirigidas al colectivo femenino, ej. trastornos musculoesqueléticos, riesgos psicosociales, etc...
76. Elaboración de un procedimiento que permita la revisión y adaptación del puesto ante las incorporaciones de personas que presenten cualquier tipo de discapacidad.

10. Área de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo

77. Elaboración de la declaración de compromiso para la erradicación y la prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
78. Elaboración del Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
79. Dar a conocer los protocolos a la totalidad de la plantilla.
80. Formar a las personas trabajadoras de la organización en Habilidades y Protocolo de Acoso.
81. Llevar un Registro de denuncias.
82. Nombrar a una persona como Figura de Apoyo a la Víctima de Acoso.
83. Dotarla de recursos (convenios con asociaciones de víctimas, colegio de psicólogos, otros profesionales) para que pueda ser efectiva la ayuda.

Siendo ochenta y tres (83) nuevas medidas de acción positiva a sumar a las que se están llevando a cabo sesenta y cuatro (64), resultando un total de ciento cuarenta y siete medidas (147).



CAPÍTULO QUINTO

ÁREAS DE ACTUACIÓN. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

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.

El Plan de Igualdad se estructura en **diez áreas de acción: 1. Cultura y Gestión organizativa, 2. Condiciones laborales (Estructura de plantilla), 3. Acceso a la organización (Selección), 4. Promoción y Desarrollo profesional, 5. Formación, 6. Retribución, 7. Tiempo de trabajo y Corresponsabilidad, 8. Comunicación no Sexista, 9. Acceso a la Salud laboral, 10. Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.**

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 la FEDERACIÓN, 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 FEDERACIÓN, y, por lo tanto, a tratar en este Plan de Igualdad.

Se ha prestado especial atención a las áreas donde se ha estimado conveniente avanzar en la implementación de la incorporación de los valores de igualdad (IGL) y de equidad (EQD), identificados en el Diagnóstico y además se añaden otras incorporadas en la elaboración del presente plan, y que afectan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.



ÁREA 1. Cultura y Gestión organizativa

Objetivo General:

Difundir una cultura organizacional comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización y a la totalidad de la plantilla, reforzando el compromiso de responsabilidad social corporativa.

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	Gerencia	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	Gerencia	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	Gerencia Agente de Igualdad	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, ...	Gerencia	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	Gerencia Coordinación Técnica	2º Semestre 2020
Formar a la Comisión de Igualdad	Taller de Formación en IGL y EQD	Talleres realizados	Nº y % de personas formadas	Gerencia Otras	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	Gerencia Personal de la organización	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	Gerencia Coordinación Técnica	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	Gerencia	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	Gerencia	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	Gerencia	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	Gerencia	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	Gerencia	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	Gerencia	Durante la vigencia del Plan



ÁREA 2. Área de las condiciones laborales. Estructura de plantilla

Objetivo General:

Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la organización, optimizando su potencial, gestionando adecuadamente el talento, mejorando los procedimientos de gestión y cumpliendo con la normativa en materia de igualdad.

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	Gerencia	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	Gerencia	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	Gerencia	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	Gerencia	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"	Nº y % de personas entrevistadas	Gerencia	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, ...	Gerencia	Durante la vigencia del Plan

ÁREA 3. Acceso a la organización. Selección

Objetivo General:

Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el acceso al empleo, selección, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

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	Nº y % de personas presentes en procesos de selección	Gerencia	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	Nº de documentos revisados	Gerencia	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	Gerencia	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	Nº y % de candidaturas desagregado por sexo de mujeres y hombres	Gerencia	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	Gerencia	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	Gerencia	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). <i>(Si la plantilla creciese ...)</i>	Fomento de la contratación de hombres/mujeres en puestos y categorías en los que estén subrepresentados/as	Plantilla más equilibrada	% de RRHH y futuros candidatos/as	Comisión de igualdad Gerencia	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	Nº y % de personas formadas	Gerencia Otros profesionales	1º Semestre 2020



ÁREA 4. Promoción y Desarrollo profesional

Objetivo General:

Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla, asegurando un desarrollo y crecimiento profesional entre sexos.

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	Nº encuestas contestadas	Gerencia	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, aumentado las posibilidades de mejora de la cualificación y de promoción	Cursos de cualificación y capacitación profesional realizados	Nº de personas que han participado en acciones de formación cualificada	Gerencia	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	Nº de personas que han mostrado sugerencias	Gerencia	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 sub-representados	Documentos de la acción formativa. Talleres impartidos	Nº de personas formadas Nº de personas que acceden a puestos de mayor responsabilidad	Gerencia	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	Nº de promociones	Gerencia	Durante la vigencia del Plan

ÁREA 5. Formación

Objetivo General:

Incorporar a la oferta formativa de Federación Salud Mental Castilla y León, y de forma transversal temas de igualdad de género dirigida tanto a mujeres como a hombres.

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	Nº de personas formadas Necesidades detectadas Contenidos Duración Horarios Difusión, ...	Gerencia	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	Nº de personas formadas	Gerencia	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	Nº de cursos Nº de personas trabajadoras participantes	Gerencia	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	Seguimiento desagregado por sexo de asistencia a formación para detectar posibles necesidades o barreras de asistencia	Base de datos desagregada de formaciones recibidas	Registros de la BBDD	Gerencia	2º Semestre 2020
Financiar proyectos formativos, generadores de desarrollo profesional de mujeres con especiales dificultades de inserción	Apoyo a proyectos formativos de desarrollo profesional y/o personal de mujeres con especiales dificultades de inserción	Proyectos financiados o cofinanciados	Nº de proyectos	Junta Directiva	Durante la vigencia del Plan

ÁREA 6. Retribución y política salarial

Objetivo General:

Formular una política salarial, asegurando la equidad entre sexos

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	Gerencia	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	Gerencia	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	Gerencia	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	Gerencia	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	Junta Directiva	1º Semestre 2020



ÁREA 7. Tiempo de trabajo y corresponsabilidad

Objetivo General:

Garantizar que todas las personas puedan ejercitar plenamente su derecho al trabajo, independientemente de sus circunstancias familiares y que no sufran discriminación alguna en el trabajo por razón del cuidado dispensado a terceros dependientes.

Adaptar el tiempo de trabajo, formando parte de la cultura de la organización e integrándose con naturalidad en la organización empresarial.

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	Gerencia	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	Nº de varones que han disfrutado del permiso de paternidad	Gerencia	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	Gerencia	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	Nº de medidas nuevas	Gerencia	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	Nº personas que utiliza la videoconferencia desagregado por sexo. Nº viaje evitados por el uso de la herramienta	Gerencia	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	Gerencia	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	Nº de personas participantes Nº de proyectos y experiencias compartidas	Gerencia	1 vez al año



ÁREA 8. Comunicación no sexista

Objetivo General:

Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos, como garantía efectiva para el desarrollo profesional, en igualdad de oportunidades.

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	Nº de contenidos revisados	Gerencia	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"	Ofertas de trabajo Web Publicidad externa (revisada)	Web 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	Gerencia	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	Gerencia	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	Gerencia	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	Gerencia	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, pié 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	Gerencia	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	Gerencia	2º Semestre 2020
Contribuir a la reducción de la brecha digital de género, desde los sistemas de comunicación interna (ej: uso de drive)	<ul style="list-style-type: none"> – Activar un canal de propuestas y opiniones, en la INTRANET – Habilitar un espacio específico dentro de ese canal para comunicaciones específicas de igualdad – Estudio de posibles vías de mejora en la comunicación 	Mejoras en la comunicación	Nuevos canales de comunicación Nº de comunicados enviados sobre el total de plantilla	Gerencia	Durante la vigencia del Plan



ÁREA 9. Acceso a la salud laboral

Objetivo General:

*Introducir perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales, garantizando la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, ...
Velar por la seguridad y salud de las trabajadoras en situación específica de embarazo y lactancia.*

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	Responsable PRL	Próxima revisión del Plan de Prevención
Presentar sistemáticamente los datos desagregados por sexo	Análisis de los datos desagregados		Datos desagregados por sexo	Gerencia	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	Gerencia	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	Nº de mujeres informadas	Gerencia	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	Nº de campañas	Responsable PRL Gerencia	1º Semestre 2020
	Revisiones médicas y pruebas complementarias dirigidas a todo el colectivo		Nº de personas desagregado por sexo que realiza reconocimiento y/o pruebas	Servicio de Prevención	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	Servicio de Prevención Comisión de Igualdad	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	Gerencia Servicio de Prevención	Durante la vigencia del Plan	

ÁREA 10. . Prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo

Objetivo General:

Prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, a través de la implantación y seguimiento de su Código de conducta y buenas prácticas, para proteger a todas las personas trabajadoras de ofensas de naturaleza sexual.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN o MEDIDA	RESULTADO	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
Realizar una declaración institucional, indicando su compromiso para la erradicación y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo	Elaboración de la declaración de compromiso para la erradicación y la prevención del acoso sexual o por razón de sexo	Declaración de compromiso	Declaración firmada por la Junta Directa y la Gerencia de la organización	Comisión de Igualdad	1º Semestre 2020
Elaborar un Protocolo de actuación de acoso sexual y por razón de sexo	Elaboración del Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Protocolo: Revisado y Aprobado	Documento: APTO	Comisión de Igualdad	2º Semestre 2020
Difundir el Protocolo a toda la plantilla	Dar a conocer los protocolos a la totalidad de la plantilla	Difusión realizada del Protocolo	Nº acciones de difusión % Plantilla informada	Gerencia	2º Semestre 2020
Sensibilizar en la prevención del acoso	Formar a las personas trabajadoras de la organización en Habilidades y Protocolo de Acoso Llevar un Registro de denuncias	Taller de formación Registro de denuncias abierto	Nº de hombres y mujeres formados Nº de denuncias formuladas Nº de casos resueltos	Gerencia Comisión de Igualdad	Durante la vigencia del Plan
Mantener la figura de Apoyo a la víctima de Acoso, persona a la cual se deberá acudir si se detectan o se sufren situaciones de acoso	Nombrar a una persona como Figura de Apoyo a la Víctima de Acoso Dotarla de recursos (convenios con asociaciones de víctimas, colegio de psicólogos, otros profesionales) para que pueda ser efectiva la ayuda	Personas en situación de acoso más protegidas y asesoradas profesionalmente	Nº de personas que son atendidas Nº de personas que son derivadas a un profesional	Gerencia Comisión de Igualdad	Durante la vigencia del Plan



CAPÍTULO SEXTO

Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los objetivos y acciones que se recogen en el **Plan de Igualdad de Federación Salud Mental Castilla y León**, así como las estructuras que se derivan de su puesta en marcha, requieren un proceso de evaluación continua que permita medir el cumplimiento de las actuaciones.

Dicha evaluación se concibe como un proceso de mejora, por tanto, también se presenta como un instrumento necesario para la detección de obstáculos y en su caso, para el reajuste de acciones.

Para ello, se han establecido indicadores para cada una de las acciones previstas.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Igualdad.

En las reuniones semestrales se hará un seguimiento del grado de ejecución e implantación de cada una de las acciones y se emitirá un informe anual donde se especifiquen resultados y se planteen nuevas mejoras.

En la evaluación final del plan, se tendrán en cuenta:

1. El grado de cumplimiento de objetivos.
2. El grado de consecución de resultados esperados.
3. El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
4. Las adaptaciones realizadas.
5. Grado de consolidación de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Glosario

Principio de Igualdad

Se trata de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Podemos considerar que dicho principio se cumple cuando exista una composición equilibrada de la plantilla, es decir, siendo la composición de la plantilla acorde a los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, esto es, “las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

En este sentido, hay que considerar:

- ♣ **Discriminación directa**: la situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- ♣ **Discriminación indirecta**: La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Acciones Positivas

Medidas específicas a favor del colectivo menos representado para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho, respecto al colectivo mayoritariamente representado. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Plan de Igualdad

Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

En el Plan se fijarán los objetivos concretos que se plantea alcanzar por parte de la empresa, estableciendo la estrategia y las actuaciones que se adoptarán, fijándose a su vez los sistemas de seguimiento que permitirán la evaluación de los objetivos fijados.

Por lo tanto, se acomete en sus distintas fases en:

- ♣ **Diagnóstico de situación**: Siendo esta fase una fase de análisis detallado de la situación de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. En esta fase se realizan actividades de recogida de información, análisis y posterior formulación de propuestas de mejora que podrán ser integrados dentro del Plan de Igualdad.



Las conclusiones finales de esta fase son recogidas en un informe de diagnóstico.

♣ Elaboración del Plan de Igualdad

♣ Seguimiento:

Fase que permitirá hacer seguimiento de la evolución de los objetivos y acciones planteadas en el Plan de Igualdad, de ese modo conocer los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación, tanto el impacto de cada actuación como los resultados obtenidos, valorándose así si se han conseguido solventar los desequilibrios detectados inicialmente en la fase de diagnóstico.

- ♣ **Evaluación:** Es el instrumento que proporciona información relativa al grado de consecución de los objetivos de igualdad planteados e incluidos en el presente Plan. En esta fase participarán las distintas personas integrantes de la Comisión de seguimiento y el Agente Responsable, así como los participantes del Comité de Igualdad y/o responsables del desarrollo o coordinación del Plan.

Comisión permanente de Igualdad (Comité de Igualdad)

Órgano paritario integrado por representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras. Formado por grupo de mujeres y hombres que, de forma voluntaria, conforman el Comité de Igualdad, manifestando su compromiso para garantizar el cumplimiento de lo establecido en el Plan de Igualdad, para la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres que forman parte de la plantilla, y conseguir así la igualdad efectiva y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de género en todos los ámbitos y a todos los niveles de la empresa.

Agente de Igualdad

Persona con funciones de apoyo, asesoramiento y formación al Comité de Igualdad y/o equipo de trabajo, interviniente en todas las fases del proceso del Plan de Igualdad. En este caso concreto se designa como Agente de Igualdad, una persona de una consultora externa con formación específica en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.