

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



El Puente
SALUD MENTAL
valladolid



Contenido

1. PREÁMBULO	2
2. TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	3
3. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	4
4. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL.....	5
5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN	6
6. VIGENCIA DEL PLAN Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA	9
7. ÁREAS DE ACTUACIÓN	10
8. RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS.....	19
9. CRONOGRAMA.....	19
10. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	21
11. GLOSARIO DE TÉRMINOS	25

1. PREÁMBULO

El Puente Salud Mental Valladolid es una entidad sin ánimo de lucro constituida en marzo de 1991 y de interés social declarada de utilidad pública que presta apoyos para que las personas con problemas de salud mental y sus familias puedan alcanzar su proyecto de vida.

El ámbito de actuación se encuadra en la provincia de Valladolid con una sede principal en la ciudad de Valladolid y delegaciones en Medina de Rioseco, Tudela de Duero y Rueda.

La misión de la entidad es promover la mejora de la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental y la de sus familias, así como la defensa de sus derechos y la representación del movimiento asociativo.

Constituyen los fines sociales de la asociación los siguientes:

- Defender la dignidad de las personas con enfermedad mental y sus familiares y los derechos que otorgan la Constitución Española, el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y las leyes a 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.
- Prestar todo tipo de atenciones y servicios que precisen las personas con enfermedad mental y sus familias, en el ámbito territorial de su competencia.
- Promover y divulgar la formación de conciencia colectiva para que la sociedad respete la participación de las personas con enfermedad mental y sus familias en todos los ámbitos de la vida social.

El Puente Salud Mental Valladolid como entidad del tercer sector de acción social es ineludible que tiene una gran responsabilidad social, entendida como el compromiso por parte de la entidad de producir mejoras en la sociedad de forma proactiva, no meramente reactiva, impulsando acciones concretas y acumulativas en distintos ámbitos para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Uno de los aspectos que nos ocupa actualmente y debido a los cambios sociales acontecidos en las últimas décadas, es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestro campo de acción. Debido a las características de las entidades del tercer sector, resulta un caldo de cultivo idóneo para introducir la perspectiva de género en la organización, siendo necesario por tanto incluir acciones tendentes a la igualdad desde el equipo profesional y recursos humanos, y con la finalidad de que también se plasmen en la atención y servicios de las personas usuarias de la asociación.

2. TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El Puente Salud Mental Valladolid tiene una larga trayectoria en la implantación de medidas en materia de igualdad de oportunidades, especialmente en relación a acciones tendentes a la igualdad desarrolladas para las personas usuarias de la prestación de servicios.

Algunas de las acciones desarrolladas son:

- Desde 2017, se ejecutan en la sede social de la entidad talleres de igualdad de oportunidades y prevención de violencia de género en salud mental con la financiación de Excmo. Ayuntamiento de Valladolid.
- En el año 2019 se ejecuta el programa de pre capacitación e inserción laboral de mujeres en situación de especial vulnerabilidad desarrollado en el medio rural de la provincia de Valladolid y cofinanciado por el Fondo Social Europeo.
- Proyecto JULIA: redes que sanan en espacios rurales. Se desarrolla en la zona rural de la provincia de Valladolid desde el año 2018, su objetivo es la creación de redes y el empoderamiento femenino, es una iniciativa de la Federación de Salud Mental Castilla y León, financiada por la Dirección General de la Mujer.
- Reivindicación de los derechos de las mujeres con problemas de salud mental en los distintos foros.

En el mes de abril de 2018 la presidencia de la entidad realizó un compromiso escrito para la elaboración e implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades de El Puente Salud Mental, entendiéndose que como entidad tenemos la responsabilidad social de promover la igualdad aunque no existiera obligación legal en ese momento, a raíz de este compromiso se promovió la constitución de una Comisión de Igualdad en el que participaron distintos profesionales de todas las áreas de intervención de la asociación.

La Comisión de Igualdad, cuya participación era voluntaria, estaba formada por nueve profesionales (2 hombres y 7 mujeres); su objetivo era promocionar la igualdad de oportunidades en la entidad, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que además posibilite la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.

La comisión realiza un diagnóstico de la situación de la entidad, así como la elaboración de un borrador del I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La crisis sanitaria vivida por el COVID-19 obliga a la organización a reestructurar numerosos servicios y centrarse en el mantenimiento de su prestación con todas las dificultades anexas debido a la situación de crisis generalizada a nivel mundial. La pandemia produjo una paralización en la aprobación e implantación del I Plan de Igualdad hasta que se retoma iniciando de nuevo el proceso de diagnóstico, elaboración e

implementación con una comisión negociadora formada por representantes de la entidad y de los sindicatos mayoritarios del sector. Por normativa se establece que 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.

3. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración del Plan de Igualdad se inicia con la formalización de un compromiso por parte del órgano de gobierno de la entidad el 3 de marzo de 2022. Posteriormente se procede a la constitución de la comisión negociadora conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de los sindicatos mayoritarios del sector el 7 de marzo de 2022, se elabora el acta de constitución de la comisión estableciendo su régimen de funcionamiento, así como las siguientes funciones:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuera aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización dirigidas a la plantilla de profesionales.

Se procede a realizar un diagnóstico a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en distintas materias en relación a la igualdad de oportunidades. Posteriormente se elabora un informe de resultado en el que se detallan las conclusiones generales y áreas en las que se proponen mejoras a realizar. Tras ello, y con base al diagnóstico, se realiza el Plan de Igualdad, que se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, determinándose un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma. Una vez aprobado se establece una comisión de seguimiento de dicho Plan que vele por su cumplimiento. Al finalizar el periodo de ejecución establecido en el Plan se prevé una evaluación de los objetivos en función de los indicadores establecidos en el mismo.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Existencia de un compromiso de la organización para su implementación, garantizando por tanto los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.
- Adopción de la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Diseño de un Plan para toda la plantilla de personal, no exclusivamente para mujeres.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo.
- Contar con mecanismos de prevención y detección de conductas de acoso sexual y violencia de género.

4. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 45 la obligación de todas las empresas de "respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores., las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad debe desarrollarse dentro de un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

En la primera fase del diagnóstico que se inicia el 26 de noviembre de 2021, desde el área de recursos humanos se procede al envío de 54 cuestionarios a todas las personas que trabajan en la Entidad recibiendo 28 respuestas, el cuestionario se ha remitido a través de la herramienta de Formularios de Google, garantizando la confidencialidad de la información en todo momento.

En función de los resultados obtenidos en los cuestionarios y de los datos diagnósticos aportados en el informe se puede concluir que El Puente Salud Mental Valladolid en el año 2022 se caracteriza por ser una entidad claramente feminizada, 47 mujeres y 9 hombres debido a que el ámbito de actuación es el sector sociosanitario. Actualmente se cuenta únicamente con un centro de trabajo situado en la C/Tajahierro y se encuentra dividido por áreas en las que se intervienen en los diferentes ámbitos del proyecto de vida de las personas con problemas de salud mental.

Los datos avalan que no existe segregación horizontal, ya que no existe una mayor concentración de mujeres en unos perfiles profesionales específicos que se encuentren más feminizados, sino que la empresa se encuentra feminizada en la misma proporción en todas las categorías profesionales independientemente del sesgo de género que pueda existir en algunos puestos de manera generalizada en España.

La plantilla de la entidad se caracteriza por ser una plantilla relativamente joven, encontrándose en su mayoría entre los 30 y 45 años y al ser mayoritariamente mujeres, podemos valorar que las políticas de conciliación familiar van a suponer unas de las demandas inherentes al momento de su ciclo vital. La antigüedad de las mujeres de la plantilla fundamentalmente se ubica entre los 3 y 5 años en la empresa.

En relación a los puestos de mayor responsabilidad en la asociación se continúa con la proporcionalidad de mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad que hombres, que resulta generalizada en todos los perfiles profesionales de la entidad, no valorándose la existencia de segregación vertical en puestos de toma de decisiones.

PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Las políticas de reclutamiento de personal de la entidad se inician por el surgimiento de necesidad de personal debido al crecimiento de la empresa a nivel de puestos indirectos y al aumento constante del número de usuarios/as en los distintos servicios o ampliación de éstos, incapacidades temporales, bajas por riesgo de embarazo, sustitución de vacaciones.

Los sistemas de reclutamiento más utilizados por la entidad se centran en plataformas online y bolsa de trabajo propia, estableciendo el perfil del puesto teniendo en cuenta las competencias indicadas en convenio y las necesidades de la empresa, utilizando métodos de promoción interna, criba curricular y entrevistas realizadas por los y las profesionales responsables de las diferentes áreas y de recursos humanos, en general con formación específica en materia de igualdad de oportunidades, debido a la desigual distribución de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales de la entidad. En su gran mayoría participan mujeres en los procesos selectivos, ya que ocupa una proporción mucho mayor en los puestos de responsabilidad de la entidad en relación a los hombres.

En la fase de reclutamiento se observa que la gran mayoría de personas que se presentan son mujeres por la feminización del sector.

Se entiende por segregación horizontal que las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones en las que se considera más válidas en relación a los roles de género asignados. En 'el Puente' la feminización de la empresa es generalizada en todos los puestos por el sector de actividad al que dedica su intervención, pero las mujeres no se encuentran ubicadas en puestos tradicionalmente femeninos dentro de las categorías profesionales.

La segregación vertical supone el reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores, tal circunstancia podemos observar que no se da en la entidad según los datos obtenidos.

Los criterios de selección para la participación en los cursos formativos no se determinan en función del género, sino en función de las necesidades que surgen en cada uno de los perfiles profesionales de la entidad, así como destaca la existencia de libertad para solicitar la participación en formaciones que tengan relación con su puesto de trabajo, valorando la procedencia de su realización.

CONDICIONES DE TRABAJO

La sede de la entidad permanece abierta mañanas y tardes de lunes a sábado, con un mayor número de actividades ofertadas en horario de mañana debido a las necesidades del Centro de Día. Por tanto, es necesario que la mayoría de los y las profesionales de la asociación desarrollen su jornada en horario partido de mañana y tarde. Además, la mayoría de los contratos son a jornada completa, siendo 38,50 horas las horas semanales realizadas y no se realizan horas extra ni complementarias, cuestión que apoya la conciliación de la vida personal y laboral.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Para promover la conciliación de la vida personal y familiar y la ordenación del tiempo de trabajo la entidad se basa en la aplicación del convenio vigente, así como de forma generalizada en caso de situaciones de necesidades de conciliación sobrevenidas por parte de los y las profesionales, se garantiza el respeto a la conciliación y se adapta a las circunstancias el trabajo a desarrollar, promoviendo soluciones para garantizar el derecho a la vida personal, familiar y laboral en situaciones sobrevenidas en materia de conciliación de personas dependientes, hijos/as..

Durante la crisis sanitaria por COVID-19, debido a nuestra condición de profesional sociosanitario, los criterios sanitarios a seguir variaban continuamente y se equiparaban a los de los centros residenciales, provocando en ocasiones problemas de conciliación familiar a los que la entidad dio respuesta acogiendo al Real Decreto-ley de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. De esta manera, se garantizaron medidas de flexibilización ante la situación vivida. Las responsabilidades familiares se centran en el cuidado de hijos/as, con un total de 24 profesionales, 18 mujeres y 6 hombres con menores muy distribuidos en función de la edad menores de 16 años.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

El Puente Salud Mental Valladolid es una entidad feminizada, ya que el 83,93% de la plantilla son mujeres. Se considera que para que una entidad, área o similar no se encuentre masculinizado o feminizado y que esté en equilibrio tiene que encontrarse dentro de los porcentajes entre el 60% y el 40%. No existe infrarrepresentación de mujeres en ninguna de las áreas de la asociación ya que las funciones desarrolladas por parte de los y las técnicos no se adscriben en función del género, sino de las necesidades detectadas y la formación específica que tiene cada profesional.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

El lenguaje condiciona la imagen de la realidad y cómo se transmite. La utilización de un modelo estereotipado sobre las mujeres y los hombres, niega la evidencia de los cambios sociales respecto a la consecución de la igualdad entre ambos sexos. Cuando se emplea el masculino como genérico se invisibiliza a las mujeres, por ello la entidad con carácter general utiliza el lenguaje inclusivo en las comunicaciones externas en mayor medida que las internas, que en muchas ocasiones dependen del compromiso que cada uno de los y las profesionales adquieren en la utilización del lenguaje no sexista. No existe un protocolo o formación específica en utilización del lenguaje inclusivo en la entidad, por lo que se tiende a cuidar en mayor medida en relación a la comunicación externa con una profesional responsable de comunicación que

tiene formación específica en igualdad de oportunidades. Especial mención también a las imágenes proyectadas en los diferentes medios, en las que se cuida promover una visión igualitaria entre mujeres y hombres de las personas con problemas de salud mental. Se desarrollan actividades grupales con los y las usuarias en materia de igualdad de oportunidades en las que se trabaja el lenguaje inclusivo, así como se desarrollan actividades o notas de prensa conmemorativas en las fechas en las que se reivindica la igualdad de género, centrándonos principalmente en la reivindicación de los derechos de las mujeres con problemas de salud mental que sufren esa doble discriminación.

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En relación a las actuaciones contra el acoso sexual y por razón de género, la entidad ha elaborado un protocolo de prevención y actuación, si bien no se ha desarrollado una formación específica en esta materia. No se ha registrado ninguna denuncia constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa. El Puente elabora un código ético y evaluación de riesgos psicosociales.

6. VIGENCIA DEL PLAN Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Se considera que para este Plan es necesario plantear una vigencia de cuatro años, a contar a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan.

Además, la auditoria retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del Plan de Igualdad. Una vez se alcance ésta, la empresa deberá realizar un nuevo diagnóstico de la situación retributiva, que requiere:

- La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributiva y al sistema de promoción.
- Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La asociación establecerá un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento.

7. ÁREAS DE ACTUACIÓN

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivos y medidas a desarrollar:

1. Desarrollar un protocolo de selección para evitar la discriminación de género en la contratación de personal.
 - 1.1 Revisión del formato de selección de personal, eliminando cualquier estereotipo de género existente.
 - 1.2 Puesta en valor de la necesidad de contratación del sexo menos representado.
 - 1.3 Protocolización de la acogida a la entidad a los profesionales de nueva incorporación a la plantilla, informando sobre el I Plan de Igualdad de Oportunidades de la entidad.

2. Publicar las ofertas de empleo en las plataformas utilizadas para tal fin minimizando los estereotipos de género.
 - 2.1 Utilización de lenguaje no sexista en las convocatorias.
 - 2.2 Eliminación de cualquier cuestión que pueda conllevar a la perpetuación de los estereotipos de género en las profesiones sociosanitarias.
 - 2.3 Elaboración de un registro de las personas que participan en los procesos selectivos con datos desagregados por sexo.

DESARROLLAR UN PROTOCOLO DE SELECCIÓN PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	CALENDARIO
Revisión del formato de selección de personal, eliminando cualquier estereotipo de género existente.	Área de recursos humanos	-Utilización de lenguaje no sexista en el formato de selección de personal. -Eliminación de cualquier cuestión que perpetúe los roles de género en el formato.	Primer trimestre 2023
Puesta en valor de la necesidad de contratación del sexo menos representado.	Área de recursos humanos y responsables de las áreas.	-Nº de hombres que se preseleccionan a las candidaturas / Nº Total de personas preseleccionadas -Nº de hombres que superan los procesos selectivos / Nº de hombres preseleccionados	Desde enero 2023 hasta finalización Plan



<p>Protocolización de la acogida a la entidad a los profesionales de nueva incorporación a la plantilla, informando sobre el I Plan de Igualdad de Oportunidades de la entidad.</p>	<p>Área de recursos humanos y responsables de las áreas.</p>	<p>-Firma de la entrega de la documentación de acogida realizada. -Cumplimiento en el 100% de las nuevas incorporaciones, del protocolo de acogida mediante la firma de entrega de documentación. -Entrega al 100% de los y las profesionales de nueva incorporación del Plan de Igualdad de la empresa.</p>	<p>Primer trimestre 2023</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------

PUBLICAR LAS OFERTAS DE EMPLEO EN LAS PLATAFORMAS UTILIZADAS PARA TAL FIN MINIMIZANDO LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	CALENDARIO
<p>Utilización de lenguajes no sexistas en las convocatorias</p>	<p>Área de recursos humanos</p>	<p>-Denominaciones neutras de cada perfil profesional del catálogo de perfiles. -Utilización de lenguaje no sexista en la convocatoria de puestos vacantes en al menos el 70%.</p>	<p>Desde Julio 2022 hasta finalización Plan</p>
<p>Eliminación de cualquier cuestión que pueda conllevar a la perpetuación de los estereotipos de género en las profesiones socio sanitarias</p>	<p>Área de recursos humanos</p>	<p>-Utilización de imágenes que no perpetúen los roles de género en las convocatorias. -Eliminación de cualquier cuestión que perpetúe los roles de género en la convocatoria.</p>	<p>Desde Julio 2022 hasta finalización Plan</p>
<p>Elaboración de un registro de las personas que participan en los procesos selectivos con datos desagregados por sexo.</p>	<p>Área de recursos humanos</p>	<p>-Introducción de los datos desagregados por sexos en el registro de personas que participan en los procesos selectivos. -% de hombres y mujeres que son contratados y % de hombres y mujeres que son preseleccionados en las convocatorias.</p>	<p>Desde Julio 2022 hasta finalización Plan</p>

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivos y medidas a desarrollar:

1. Difundir los puestos de promoción interna a toda la plantilla, garantizando la igualdad de participación a mujeres y hombres.
 - 1.1 Envío de mail en el mismo momento a toda la plantilla con las ofertas de promoción interna de la entidad (modificación de categoría, modificación de horario y/o jornada laboral).
 - 1.2 Informar de la misma manera a las personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia por atención de familiar.
 - 1.3 Revisión de la plantilla utilizada en los procesos de promoción interna, eliminando cualquier estereotipo de género existente.

DIFUNDIR LOS PUESTOS DE PROMOCIÓN INTERNA A TODA LA PLANTILLA, GARANTIZANDO LA IGUALDAD DE PARTICIPACIÓN A MUJERES Y HOMBRES

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	CALENDARIO
Envío de mail en el mismo momento a toda la plantilla con las ofertas de promoción interna de la entidad (modificaciones categoría, horario y/o jornada laboral).	Área de recursos humanos	-Fecha de envío y % de profesionales que reciben mail con ofertas de promoción interna, desagregado por sexo -Nº de promociones internas	Desde Julio 2022 hasta finalización Plan
Informar de la misma manera a las personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia por atención de un familiar.	Área de recursos humanos	-Nº de personas que se encuentran en situación de excedencia por cuidado de hijos/as cuando se ofertan promociones internas. -Al menos el 90% de los y las profesionales que se encuentran en situación de excedencia por cuidado de hijos/as reciben, al mismo tiempo que el resto de la plantilla, las ofertas de promoción interna.	Desde Julio 2022 hasta finalización Plan
Revisión de la plantilla utilizada en los procesos de promoción interna, eliminando cualquier estereotipo de género existente.	Área de recursos humanos	-Utilización de lenguaje no sexista en el formato. -Eliminación de cualquier cuestión que perpetúe los roles de género en el formato.	Primer trimestre 2023

FORMACIÓN

Objetivos y medidas a desarrollar:

1. Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla de personal.
 - 1.1 Elaboración de un curso de formación online en igualdad de oportunidades a través de la plataforma Moodle de la entidad.
 - 1.2 Participación en la formación de todos los perfiles profesionales de la entidad en igualdad de oportunidades.
 - 1.3 Promoción de la participación en la formación de las personas que se encuentren en situación de excedencia por atención de familiar
2. Garantizar la participación en condiciones de igualdad de oportunidades a mujeres y hombres en las formaciones impartidas por la entidad.
 - 2.1 Utilización de lenguaje no sexista en las formaciones desarrolladas por la entidad
 - 2.2 Convocatoria en igualdad de oportunidades al personal, valorando la procedencia de su participación por perfil profesional.
 - 2.3 Elaboración de una tabla de seguimiento de los y las profesionales participantes en las formaciones, desagregada por sexo.
 - 2.4 Información a las personas que se encuentren en suspensión de contrato por motivos de conciliación, para que puedan participar en los cursos de formación.

FORMAR EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A TODA LA PLANTILLA DE PERSONAL			
MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	CALENDARIO
Elaboración de un curso de formación online en igualdad de oportunidades a través de la plataforma Moodle de la entidad.	Área de recursos humanos y técnicos responsables.	-Desarrollo de un curso de al menos 10 horas de duración. -Desarrollo de un contenido mínimo de las siguientes materias: <ul style="list-style-type: none"> • Conceptos básicos en igualdad • I Plan de igualdad de oportunidades El Puente Salud Mental Valladolid • Conciliación de la vida personal, familiar y laboral • Acoso sexual y por razón de género • Lenguaje no sexista -Difusión de la formación en página web	Tercer cuatrimestre 2023

Participación en la formación de todos los perfiles profesionales de la entidad en igualdad de oportunidades.	Área de recursos humanos	-Desarrollo de al menos el 60% de la plantilla del curso de igualdad de oportunidades. -Nº de profesionales que participan en la formación, desagregados por sexo.	Desde enero 2024 hasta finalización Plan
Promoción de la participación en la formación de las personas que se encuentren en situación de excedencia por atención de familiar.	Área de recursos humanos	-Oferta a todas las personas que se encuentren en situación de excedencia por cuidados la oferta formativa existente, especialmente con ocasión de su reincorporación. -Nº de personas que solicitan realización de formación On-line. -Nº de formaciones realizables online.	Desde enero 2024 hasta finalización Plan
GARANTIZAR LA PARTICIPACIÓN EN CONDICIONES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A MUJERES Y HOMBRES EN LAS FORMACIONES IMPARTIDAS POR LA ENTIDAD			
MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	CALENDARIO
Utilización de lenguaje no sexista en las formaciones desarrolladas por la entidad	Área de recursos humanos	-Introducción en los contratos con las empresas formativas la indicación de utilización de lenguaje inclusivo.	Desde enero 2024 hasta finalización Plan
Convocatoria en igualdad de oportunidades a las formaciones impartidas por la entidad valorando la procedencia de su participación por perfil profesional.	Área de recursos humanos	-Nº de personas convocadas por perfil profesional a cada curso formativo, desagregado por sexo.	Desde enero 2024 hasta finalización Plan
Elaboración de una tabla de seguimiento de los y las profesionales participantes en las formaciones, desagregada por sexo.	Área de recursos humanos	-Nº de formaciones impartidas -Nº de formaciones específicas en igualdad de oportunidades. -Nº de profesionales que participan en las formaciones, desagregados por sexo.	Desde enero 2024 hasta finalización Plan
Información a las personas que se encuentren en suspensión de contrato por motivos de conciliación, para que puedan participar en los cursos de formación.	Área de recursos humanos	-Nº de personas que se encuentran en situación de suspensión de contrato por motivos de conciliación. -Al menos el 90% de los y las profesionales que se encuentran en situación de suspensión de contrato reciben, al mismo tiempo que el resto de la plantilla, las ofertas de formación.	Desde enero 2024 hasta finalización Plan

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivos y medidas a desarrollar:

1. Promover un sistema de valoración de los puestos de trabajo.
 - 1.1 Elaboración de un documento con los sistemas y criterios de valoración de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género, que incluya un análisis comparativo con las tablas salariales del convenio colectivo para determinar la existencia o no de desigualdad entre mujeres y hombres.

PROMOVER UN SISTEMA DE VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO			
MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	CALENDARIO
<p>Elaboración de un documento con los sistemas y criterios de valoración de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género, que incluya un análisis comparativo con las tablas salariales del convenio colectivo para determinar la existencia o no de desigualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p>Área de recursos humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Elaboración de un documento de procedimiento salarial. -Definición de la estructura retributiva y de los complementos salariales. -Registro salarial, desagregado por sexo, por categoría o puesto de trabajo igual o de igual valor. 	<p>Julio 2022</p>

ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO

Objetivos y medidas a desarrollar:

1. Prevenir, detectar e intervenir ante situaciones de acoso por razón de género o sexual en la entidad.
 - 1.1 Difusión del protocolo a toda la plantilla.
 - 1.2 Nombramiento de un/a profesional como figura de apoyo a la víctima de acoso.

PREVENIR, DETECTAR E INTERVENIR ANTE SITUACIONES DE ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO O SEXUAL EN LA ENTIDAD			
MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	CALENDARIO
Difusión del protocolo a toda la plantilla	Área de recursos humanos	-Nº de acciones de difusión. -% plantilla informada sobre el protocolo. -Difusión del protocolo en la página web.	Primer trimestre 2023
Nombramiento de un o una profesional como figura de apoyo a la víctima de acoso	Responsables de elaboración protocolo	-Nº de denuncias formuladas. -Nº de casos resueltos. -Nº de personas atendidas.	Primer trimestre 2023

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivos y medidas a desarrollar:

1. Establecer medidas que permitan a la mujer y al hombre compatibilizar responsabilidades y obligaciones laborales y personales que faciliten el desarrollo profesional dentro de la entidad garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - 1.1 Información en el protocolo de acogida de la entidad sobre el derecho a la desconexión digital, realizando la indicación de mantener el móvil de empresa apagado fuera de la jornada laboral.
 - 1.2 Elaboración de un catálogo de medidas de conciliación para conocer la oferta de la entidad.
 - 1.3 Difusión a través de mail a toda la plantilla el catálogo de medidas.

ESTABLECER MEDIDAS QUE PERMITAN A LA MUJER Y AL HOMBRE COMPATIBILIZAR RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES LABORALES Y PERSONALES QUE FACILITEN EL DESARROLLO PROFESIONAL DENTRO DE LA ENTIDAD, GARANTIZANDO LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES			
MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	CALENDARIO
Información en el protocolo de acogida de la entidad sobre el derecho a la desconexión digital, realizando la indicación de mantener el móvil de empresa apagado fuera de la jornada laboral.	Área de recursos humanos	-Inclusión en el protocolo de acogida de personal de nueva incorporación. -Facilitar móvil de empresa al menos al 60% de la plantilla.	Desde Octubre 2024 a finalización del Plan
Elaboración de un catálogo de medidas de conciliación para conocer la oferta de la entidad.	Área de recursos humanos	-Nº de medidas de conciliación. -Nº de reuniones para la elaboración del catálogo desarrolladas.	Desde Octubre 2024 a Diciembre 2024
Difusión a través de mail a toda la plantilla el catálogo de medidas.	Área de recursos humanos	-% plantilla informada sobre el catálogo, desagregada por sexo. -Nº de acciones de difusión. -Difusión del protocolo en la página web. % personas que se acogen a alguna medida de conciliación.	Primer trimestre 2025

VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos y medidas a desarrollar:

1. Garantizar el acceso a recursos especializados a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
 - 1.1 Elaboración de un protocolo de derechos laborales para las situaciones de violencia de género.
 - 1.2 Difusión del protocolo a toda la plantilla a través de mail.
 - 1.3 Reconocimiento del derecho de la trabajadora víctima de violencia de género al ejercicio simultáneo de varias fórmulas de reordenación del tiempo de trabajo.
 - 1.4 Garantizar el derecho a faltas justificadas en la jornada laboral de las mujeres víctimas de violencia de género a través de servicios sociales.

2. Elaboración de un protocolo de apoyo a víctimas de violencia de género a nivel autonómico en coordinación con la Federación de Salud Mental de Castilla y León.
 - 2.1 Participación en los grupos de trabajo convocados por la Federación para elaborar un protocolo.
 - 2.2 Difusión del protocolo de apoyo a víctimas autonómico.

GARANTIZAR EL ACCESO A RECURSOS ESPECIALIZADOS A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO			
MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	CALENDARIO
Elaboración de un protocolo de derechos laborales para las situaciones de violencia de género.	Responsables de las áreas	-Nº de reuniones. -Elaboración de actas de las reuniones.	Primer trimestre 2025
Difusión del protocolo a toda la plantilla a través de mail	Responsables de las áreas y de recursos humanos	-Nº de acciones de difusión. -% plantilla informada sobre el protocolo. -Difusión del protocolo en la página web.	Abril 2025

Reconocimiento del derecho de la trabajadora víctima de violencia de género al ejercicio simultáneo de varias fórmulas de reordenación del tiempo de trabajo.	Responsables de las áreas	-Nº de solicitudes de reorganización del tiempo de trabajo. -% de solicitudes concedidas	Vigencia del Plan
Garantizar el derecho a faltas justificadas en la jornada laboral de las mujeres víctimas de violencia de género a través de servicios sociales	Responsable de recursos humanos	-% sobre el total de jornada de faltas al puesto de trabajo.	Vigencia del Plan

ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE APOYO A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO A NIVEL AUTONÓMICO EN COORDINACIÓN CON LA FEDERACIÓN DE SALUD MENTAL DE CASTILLA Y LEÓN

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	CALENDARIO
Participación en los grupos de trabajo convocados por la Federación para elaborar un protocolo.	Responsables de las áreas	-Nº de reuniones realizadas. -Nº de profesionales de la entidad que participan en el grupo de trabajo.	Último trimestre 2022
Difusión del protocolo de apoyo a víctimas autonómico	Responsable de comunicación	-Nº de acciones de difusión. -Inclusión del protocolo en la página web de la entidad.	Enero 2023 hasta finalización Plan

8. RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la entidad dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

- Medios técnicos y materiales: la empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y demás suministros, documentación e impresos y cualquier otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.
- Recursos humanos: se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral.

9. CRONOGRAMA

10. EVALUACIÓN DEL PLAN

PERIODICIDAD DEL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

El seguimiento del I Plan de Igualdad se realizará por parte de la Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto. La comisión estará formada por personal técnico de El Puente Salud Mental Valladolid y representantes de las personas trabajadoras o en su defecto representantes de los sindicatos mayoritarios del sector. Para ello, se convocarán reuniones periódicas cada 6 meses y de forma extraordinaria cada vez que sea necesario informando con un periodo de antelación de 5 días, de las cuales se levantará acta, recogiendo documentalmente tal seguimiento con el fin de evaluar y revisar el Plan de Igualdad.

Se realizará por parte de la comisión un informe de seguimiento anual hasta la finalización de la vigencia del plan, así como una evaluación intermedia y otra al finalizar su vigencia.

Los objetivos que se pretenden alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad: para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.

METODOLOGÍA PARA EL DE SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

Para llevar a cabo el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, la metodología empleada será:

- Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

- Informe de seguimiento y evaluación. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.
- Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento, se difunde al resto de personal por los canales habituales establecidos en la entidad.

EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación final es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones que incorporen nuevas propuestas de intervención. 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.

La evaluación final engloba tres perspectivas:

- Evaluación de resultados.
- Evaluación de procesos.
- Evaluación de impacto.

La evaluación deberá queda recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevado a cabo por la comisión de seguimiento del Plan:

- Una evaluación intermedia, a los dos años de la implantación.
- Una evaluación final, al finalizar la vigencia del Plan.

Las finalidades de la evaluación del Plan de Igualdad son:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la entidad de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

1º Recogida y análisis de información. Se deben revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad y los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción del Plan. Se deberá también revisar el diagnóstico de situación inicial, permitiendo comparar la situación de partida con la actual.

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar necesidades y causas que las generan
- Definir acciones de mejora a aplicar
- Establecer prioridades de acción
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas

4º Difusión y comunicación. Una vez validado del informe de evaluación final por la Comisión y la Dirección de la empresa será difundido al resto del personal.

PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que el contenido del Plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y se recogerá los acuerdos de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al Plan de Igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a efectos de registro, depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Reunidas todas las partes implicadas, aprueban el presente Plan de igualdad.

En Valladolid, a 23 de junio de 2022

En representación de la empresa:

En representación de la parte social:

Pablo Moreno Zafra, 08032158-Y,
Presidente Comisión Negociadora

Roberto Arroyo Martínez, Secretario de
Igualdad y Mujer de UGT empleados
públicos de Valladolid

Elisabet Juárez Paredes, 12420016-Q,
Secretaria Comisión Negociadora

M^a Josefa Isabel Gago Fernández,
Técnica de Igualdad de CCOO.
Secretaría de la Mujer

José Carlos Neches Fernández,
Secretario de organización de
Enseñanza de CCOO

11. GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACCIÓN POSITIVA: medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

ROLES SOCIALES Y ESTEREOTIPOS EN FUNCIÓN DEL SEXO: que se pretenden eliminar y sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

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.

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 GÉNERO: 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.