



SALUD MENTAL

Aranda

**I PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES: SALUD MENTAL ARANDA**

2022-2026



INDICE

| | |
|---|----|
| I. INTRODUCCIÓN | 2 |
| II. PRESENTACIÓN DE SALUD MENTAL ARANDA | 4 |
| III. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD..... | 5 |
| IV. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD (desarrollados a través de los indicadores) | 8 |
| V. ÁMBITO DE APLICACIÓN: ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL | 8 |
| VI. RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA..... | 9 |
| VII. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, MATERIALES Y HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS..... | 9 |
| VIII. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN | 9 |
| IX. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD | 10 |
| X. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA..... | 10 |
| XI. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE ESTAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA. ACCIONES POSITIVAS..... | 21 |
| XII. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD. | 30 |
| XIII. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA..... | 31 |
| XIV. ANEXO I | 33 |



I. INTRODUCCIÓN

Los Planes de Igualdad de Oportunidades son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de 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 (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Contar con un Plan de Igualdad, obedece a una obligación legal y asegura la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y/o retribución, entre otras materias.

Con su consecución, se busca además apoyar la construcción de sociedades prósperas y sostenibles, que en el ámbito empresarial se encuentra intrínsecamente relacionado con el impulso de entornos seguros, no discriminatorios y enfocados a la mejora continua.

Esta acción está alineada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** que Naciones Unidas¹ fijó en su Agenda para el año 2030. Cada objetivo tiene metas específicas que implican trabajar sobre la base de férreos principios y valores, con una visión compartida que coloque a las personas y al progreso social como ejes.



¹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>



En concreto, el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de **SALUD MENTAL ARANDA** se alinea con los objetivos 5 y 8.

El Objetivo 5: *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.* De modo que se establezcan nuevos marcos estructurales aplicados a la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y se erradiquen prácticas nocivas sobre las mujeres.

El Objetivo 8: *Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.* Puesto que la creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío. Para conseguir un desarrollo económico sostenible, las sociedades deben crear las condiciones necesarias para que cualquier persona acceda a condiciones de empleo dignas, estimulando entornos diversos y equitativos.

Con ello, la elaboración de una estrategia corporativa que contemple criterios sostenibles y socialmente responsables es garantía de crecimiento, dado que se pone el foco en la cultura, circunstancias y desafíos de **SALUD MENTAL ARANDA**.

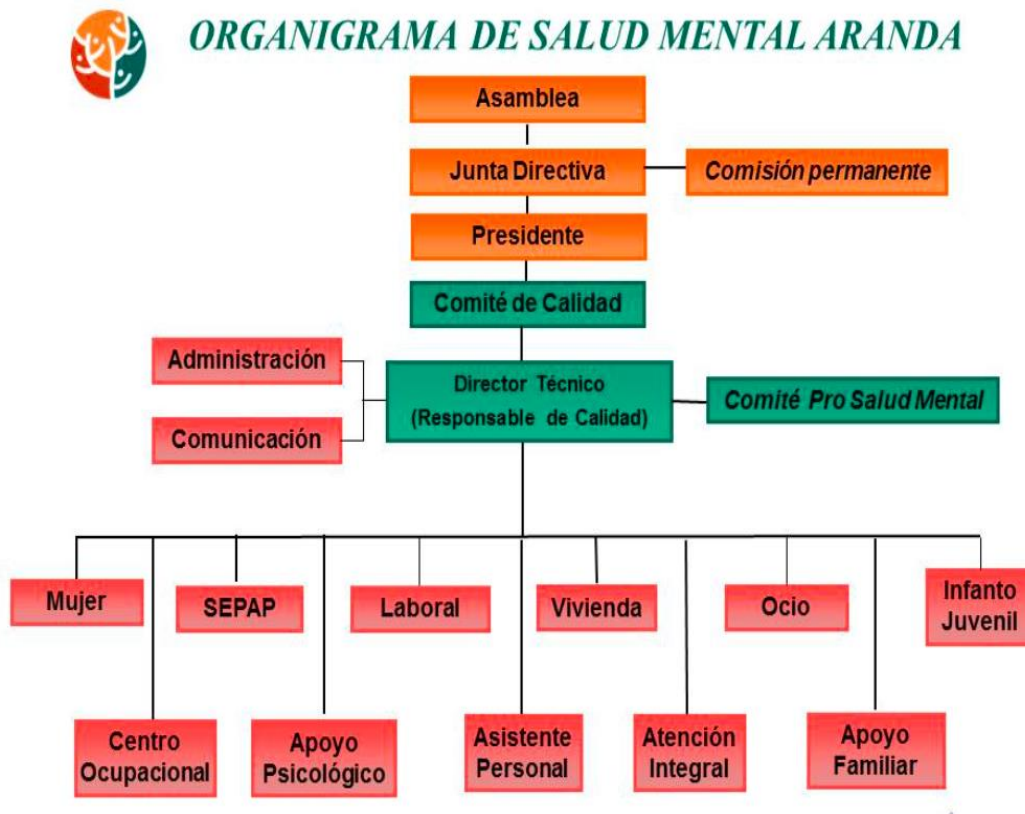
Por otro lado, **SALUD MENTAL ARANDA** cuenta con el compromiso de la Dirección en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.



II. PRESENTACIÓN DE SALUD MENTAL ARANDA

SALUD MENTAL ARANDA es una asociación de familiares y personas con problemas de salud mental, sin ánimo de lucro, declarada de Utilidad Pública según Orden Ministerial de 02/03/2011 y con número de registro de Entidades, Servicios y Centros: 09.0404E

Se constituyó el 14/01/2000, a iniciativa de familiares y personas con problemas de salud mental que vieron la necesidad de crear un espacio de encuentro.



Tiene como marco normativo laboral el **XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Convenio 99000985011981.**

Consciente de la función y responsabilidad que corresponde a las entidades privadas en el adecuado desarrollo y progreso de la sociedad, **SALUD MENTAL ARANDA** trata de actuar de forma socialmente responsable, y se propone, como aspiración permanente, conciliar los objetivos de la asociación con los legítimos intereses de los denominados “grupos de interés” con los que se relaciona (personas empleadas, accionistas, clientela, personas proveedoras, etc.) o en las que impacta su actividad. Los criterios de actuación de **SALUD MENTAL ARANDA** en este campo se recogen en su Política interna, documento que recoge los criterios generales y las normas de actuación que todas las personas trabajadoras que deben conocer y aplicar de manera efectiva en el desarrollo de sus tareas profesionales.

SALUD MENTAL ARANDA es una organización socialmente responsable y comprometida cuyos valores y principios de actuación están reflejados en su Código Ético y de Conducta.



Según la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con la presencia o composición equilibrada de las organizaciones, refiere: *“A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”* (60% -40%).

Teniendo en cuenta la totalidad de composición de plantilla del grupo, se observa que hay un 82,61% de representatividad femenina y 17,39% de representatividad masculina, se puede afirmar que **SALUD MENTAL ARANDA**, es una entidad con sobrerrepresentación femenina.

El perfil de las personas que prestan sus servicios en **SALUD MENTAL ARANDA**, se corresponde con el de una mujer, entre los 30 y los 45 años en un cargo de personal cualificado y con una antigüedad de entre 1 y 3 años en la asociación.

III. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de **SALUD MENTAL ARANDA** se regirá por los siguientes **PRINCIPIOS RECTORES** que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

1. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Trabajadores y trabajadoras de **SALUD MENTAL ARANDA** son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Art. 3):

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN DE PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (Art. 5):

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.



No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA (Art. 6):

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo 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.

5. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7):

Constituye 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 sería 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.

6. NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (Art. 8):

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

7. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (Art. 9):

Supone discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

8. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS (Art. 10):

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.



9. ACCIONES POSITIVAS (Art. 11):

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

10. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Art. 12):

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

11. PRUEBA (Art. 13):

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no se aplicará a los procesos penales.

12. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Art. 43):

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

13. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (Art. 44):

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.



IV. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD (desarrollados a través de los indicadores)

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la entidad (transversalidad de género).
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todas las empleadas y empleados.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional y personal de todas las personas empleadas de **SALUD MENTAL ARANDA**, con independencia de su antigüedad.
- Garantizar la igualdad retributiva por la realización de trabajos de igual valor.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN: ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de **SALUD MENTAL ARANDA**, con independencia de su nivel jerárquico siendo de aplicación igualmente en el centro de trabajo:

Plaza San Esteban 8, bajo. 09400 Aranda de Duero - Burgos.

Calle Juan Bravo 2, bajo. 09400 Aranda de Duero – Burgos.

Calle Rodríguez de Valcárcel 4, bajo. 09430 Huerta de Rey – Burgos.

Calle Cardenal Cisneros, 9 1ª planta. 09300 Roa de Duero – Burgos.

El I Plan de Igualdad de **SALUD MENTAL ARANDA**, extiende su aplicación a todas las personas trabajadoras que tengan una vinculación laboral con la asociación, cualquiera que sea la forma de contratación laboral.

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tiene una **vigencia de cuatro (4) años** desde la firma del presente documento, es decir desde el **14 de diciembre de 2022, hasta el 13 de diciembre de 2026**.



Transcurrido el periodo de vigencia, se constituirá una nueva Comisión Negociadora cuya misión será la elaboración de un nuevo diagnóstico y posterior Plan de Igualdad, adaptado a la legislación vigente².

No obstante, tres meses antes de la fecha de finalización de la vigencia del Plan, es decir, 13 de septiembre de 2026, la Comisión de Seguimiento de Igualdad, se reunirá para constituir la nueva mesa negociadora del siguiente Plan de Igualdad.

VI. RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Ver Anexo: Informe Auditoria retributiva.

VII. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, MATERIALES Y HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS

El desarrollo del Plan de Igualdad cuenta con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos.

La descripción de los recursos personales está detallada en cada uno de los ejes estratégicos de actuación y más concretamente, se detalla en cada acción positiva a desarrollar en el presente plan de igualdad.

Los medios económicos necesarios para la ejecución de las actuaciones del I Plan de Igualdad serán los previstos anualmente en los presupuestos generales de la organización.

El presupuesto podrá variar anualmente en función de la disponibilidad presupuestaria y de las modificaciones que se puedan producir en las acciones previstas para su desarrollo.

VIII. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

Las partes suscriptoras del plan de igualdad han conformado la comisión negociadora paritaria constituida por la **representación de la empresa** y la **representación Legal de los Trabajadores a través de los sindicatos más representativos en territorio y sector (UGT y CCOO)**, que acuerdan la aprobación del I Plan de igualdad entre mujeres y hombres con un alcance de 2022 a 2026.

Ambas partes acuerdan además la constitución de la Comisión Negociadora³ del Plan de Igualdad, que con carácter general se encargará de velar por la correcta implantación y cumplimiento de las medidas recogidas en este documento.

Tanto el compromiso asumido por la asociación, como toda la información referida a dicho plan se comunicará a la plantilla en los medios de comunicación establecidos para dar la mayor difusión de la información.

² RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

³ ANEXO I



IX. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de **SALUD MENTAL ARANDA** se ha elaborado con los datos del estado de la plantilla en un año tomado desde 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021.

Antes de su elaboración se conformó el compromiso de la empresa, se constituyó la comisión negociadora, se realizó una encuesta a la plantilla trabajadora para conocer su percepción sobre la igualdad de oportunidades en general, y se comunicó el inicio del Plan.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de **SALUD MENTAL ARANDA** se estructura en los siguientes apartados:

- 1) **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la entidad, con el contenido:
 - a) Proceso de selección y contratación
 - b) Clasificación profesional
 - c) Formación
 - d) Promoción profesional
 - e) Retribuciones
 - f) Condiciones laborales, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
 - g) Infrarrepresentación femenina
 - h) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - i) Salud laboral
 - j) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- 2) **Plan de Igualdad** de Oportunidades entre mujeres y hombres, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados.
- 3) **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de la Comisión de Seguimiento, constituida a tal efecto.

X. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA ASOCIACIÓN

El diagnóstico es un instrumento de trabajo para la intervención que permite conocer la situación de **SALUD MENTAL ARANDA** respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión, especialmente en la de los recursos humanos, así como su asentamiento en la cultura organizativa.

Es el soporte documental para la elaboración de este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Es un informe eminentemente práctico, dada su naturaleza de instrumento de trabajo a partir de la cual se ha elaborado el Plan de Igualdad, que ha proporcionado la información para conocer los aspectos sobre los que es necesario intervenir con el fin de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el funcionamiento de **SALUD MENTAL ARANDA**.



Se ha realizado siguiendo el procedimiento fijado tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como en el 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 y en Real Decreto-ley 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, sobre planes de igualdad y su registro.

El análisis de la información cuantitativa y cualitativa da lugar al informe Diagnóstico de la empresa, con datos que corresponden al período de 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021.

La recogida de estos se ha realizado con la colaboración del departamento de RRHH quien además ha aportado información cualitativa de gran valor para la elaboración de este informe.

Cuenta con una plantilla de 23 personas, correspondiendo un 17,39% a hombres y un 82,61% a mujeres, observándose una brecha de género a favor de las mujeres⁴.

Las cifras que se observan en el sector de centros y servicios de atención a personas con discapacidad presentan información tendente al equilibrio, según la encuesta del INE.

El grueso de la plantilla se concentra en los niveles táctico y operativo.

La mayor parte de la plantilla se concentra en el Grupo 8 (Categoría profesional), correspondiendo el 68% de mujeres y el 100% de los hombres.

En el nivel operativo, hay más mujeres que hombres. Se constata como una constante en la organización la existencia de una composición equilibrada de sexos en los niveles donde se desarrollan la mayor actividad.

La antigüedad es un valor relacionado con la historia de la asociación y muestra cómo, paulatinamente, se han ido incorporando perfiles dependiendo del momento de la entidad. No se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres, situándose la mayor parte de la plantilla en la franja entre 1 y 3 años.

La plantilla se caracteriza por la solidez en la permanencia en la asociación, Se observa que en 2021 la mayor parte de la plantilla trabaja de forma indefinida y a jornada completa (contando con un 61%). La temporalidad es más baja (contando con un 35%) por lo que la estabilidad de la plantilla es fuerte.

La asociación, apuesta por las contrataciones indefinidas, ya que es la modalidad de contratación más utilizada y por jornadas de trabajo completas.

⁴ Es una forma de representar la disparidad que existe entre hombres y mujeres en cuanto a derechos, recursos u oportunidades Informe mundial sobre la brecha de género 2020. Foro Económico Mundial, revela que la paridad de género no se alcanzará durante 99,5 años.



1. Área de selección y contratación

En **SALUD MENTAL ARANDA**, los factores que determinan que la entidad inicie un proceso de selección y contratación, se producen por el aumento de la carga de trabajo.

Según la información cualitativa, extraída de la organización cuando surge una vacante, se ponen anuncios en Internet, sobre todo se utilizan redes sociales, también se propone a través de relaciones informales (personas trabajadoras, personas conocidas, amistades, ...) y a veces a través del servicio público de empleo.

El sistema por medio del cual se realiza la selección de personal es el procedimiento que tiene la entidad en el departamento de Recursos Humanos, establecido por el sistema de calidad bajo la norma ISO 9001/2015.

En la asociación todos los puestos los pueden cubrir o realizar hombres y mujeres por igual sin ningún tipo de diferenciación.

- No dispone de un procedimiento de selección documentado, pero sí que disponen de una serie de criterios que se siguen a lo largo de todos los procesos selectivos.
- Una vez detectada la necesidad se acude a la/el responsable de RRHH y se le explica que posición concreta se está buscando, según los perfiles de puesto del sistema de Calidad y se define la posición que se va a recoger dentro de una oferta de empleo.
- La oferta de empleo se publica normalmente de forma interna, por si alguna persona quisiera promocionar o apostar por una movilidad de posiciones, o conoce a alguien de la zona que quisiera trabajar en **SALUD MENTAL ARANDA**, y también externamente a través de redes sociales.
- Cuando se han abierto todos los canales tanto internos como externos se empieza con la recogida de los diferentes CV's y de ellos se hace una criba curricular. En esta criba, se eliminan todos los perfiles que no cumplan con los requisitos definidos en la oferta de trabajo. A partir de ahí se seleccionan las candidaturas que mejor encajan con el perfil.
- Con los CV's seleccionados se inicia la fase de entrevistas que se realiza con la persona responsable del área donde se produce la vacante, la Dirección y personas de la Junta Directiva.
- Una vez realizada la fase de entrevista se llega a un acuerdo entre la persona responsable y RRHH de qué candidatura encaja más, y finalmente se realiza la incorporación.
- Los sistemas de selección, contratación, promoción y formación para acceder a un puesto de trabajo vacante o de nueva creación deben seguir criterios y pruebas



objetivas en, relación a los requerimientos de puesto de trabajo, de manera, que, en los perfiles exigidos, no influya la cultura de procedencia, la etnia o la raza de la persona.

2. Área de clasificación profesional

La clasificación profesional de **SALUD MENTAL ARANDA**, viene recogida en su convenio colectivo, donde se establecen las funciones, del personal encuadrado en las distintas categorías.

Los porcentajes de representación femenina y masculina casi se ajustan a la recomendación de la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en la que se aconseja, que ninguno de los sexos supere el 60% ni esté por debajo del 40% del total de las personas que prestan servicios en la empresa. Este dato, por tanto, es favorable ya que muestra una plantilla casi equilibrada en su composición, tal y como indica la Ley.

3. Área de Formación

En **SALUD MENTAL ARANDA**, se alinean anualmente acciones formativas relacionadas con el desempeño profesional o directamente relacionadas con los intereses y motivaciones de la plantilla trabajadora. Cuenta con un Plan de formación anual de forma continuada.

Las acciones formativas están encaminadas a fortalecer los skills necesarios en el puesto de trabajo que se desempeña. Por eso, mantiene un canal de comunicación abierto con todo el personal para que puedan plantear ideas, intereses, propuestas y solicitudes de formación relacionadas con el ámbito laboral; a través del correo electrónico con RRHH y también a través de la Directora de la Asociación.

- Las necesidades de formación se detectan desde distintas áreas y servicios, surge sobre todo para dar respuesta a la plantilla trabajadora, derivadas de programas y actividades.
- La plantilla puede solicitar formación relacionada con el puesto de trabajo.
- No se ha percibido diferencia entre hombres y mujeres en la asistencia a las formaciones, siendo la asistencia voluntaria.
- Las formaciones tienen un carácter presencial, y también, se hacen online. Utilizan varias modalidades, en función de la formación, con el fin de cubrir la necesidad formativa, lo mejor posible.
- Las formaciones se realizan habitualmente, dentro de jornada laboral y en alguna ocasión fuera (de manera puntual).
- De las personas que adquirieron competencias en “sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, el 25% fueron mujeres y el 75% fueron hombres.



- Proporcionar formación en el puesto de trabajo: parece apuntar hacia un adecuado funcionamiento del plan de igualdad, ya que es precisamente en la formación recibida en el ámbito profesional, donde las mujeres pueden responder mejor a la formación ofertada.
- Promover la formación en las distintas áreas, a través de dos vías que pueden actuar de modo alternativo o complementario: reforzar las acciones ya diseñadas en el plan de igualdad, por una parte; y promover acciones de diferente naturaleza para reformar o complementar las ya existentes, por otra.
- Desde un punto de vista estratégico, conviene conocer también el impacto de la formación recibida en el puesto de trabajo, ya que, en otro caso, pueden estar realizándose cursos, que no aportan mejora de la productividad o capacidad a la plantilla. Se trata, por tanto, de seleccionar y ofrecer aquellas formaciones, que realmente vayan ligadas al crecimiento profesional y la promoción, dentro de la entidad.

4. Área de Promoción profesional

El sistema de promoción en **SALUD MENTAL ARANDA**, presenta las siguientes características:

- La evaluación del desempeño es el sistema formal utilizado, ya que mide o estima cómo una persona trabajadora cumple con sus obligaciones laborales. Es una manera de estimar el valor, las competencias y el grado de excelencia de una persona, pero especialmente de su aportación de valor al negocio de la organización.
- De las promociones producidas, se observa que todas ellas se llevaron a cabo a través del procedimiento de “Valoración del Desempeño y Plan de Carrera”, correspondiendo un casi 50% a promociones femeninas en el conjunto de las mujeres trabajadoras de la asociación y un 50% a promociones masculinas, en el conjunto de los hombres trabajadores de la asociación.
- Cabe destacar el compromiso de la entidad con los criterios de ascensos y promociones, asegurando en su convenio que éstos serán comunes para todas las personas de la compañía de forma prioritaria. Se observa una equidad en el desarrollo de las promociones tanto en hombres como en mujeres y todas ellas a través de indicadores objetivos (VD) y la carrera profesional.
- Se observa que SALUD MENTAL ARANDA no cuenta con un procedimiento específico que regule la promoción ni con un circuito en el que se detallen las personas que van a participar en el proceso, si bien es cierto que al proceso puede presentarse cualquier persona que lo desee y que los resultados se publican en los tabloneros de anuncios.

Atendiendo a los datos de carácter cuantitativo respecto a las promociones profesionales habidas en el año 2021 y años anteriores se observa de nuevo equilibrio entre los sexos en el período analizado.

5. Área de Condiciones laborales



En el convenio de aplicación viene explicitada la jornada laboral, además de aquellas cuestiones relativas a las diferentes modalidades de contratación por parte de la asociación.

El 61% de la plantilla, tiene contratación indefinida y el 87% trabaja a jornada completa.

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo, horarios y distribución del tiempo, de acuerdo con el Convenio Laboral establece que la jornada de trabajo ordinaria será de 38,5 horas y se puede realizar tanto en jornada partida como en jornada continua.

Existe la posibilidad de trabajar en jornada continua de mañanas, por motivos de conciliación para el cuidado y atención de familiares.

En perspectiva de género no se observa que se den diferencias significativas, siendo las mujeres las que hacen mayor número promedio de horas, algo poco frecuente en las organizaciones, y que puede ponerse en valor como aspecto positivo dentro de **SALUD MENTAL ARANDA**.

6. Área de Ejercicio corresponsable derechos de la vida personal, familiar y laboral

La asociación no dispone de un Protocolo de conciliación, pero ha dispuesto de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Flexibilidad-Vacaciones: Cada área y servicio consensua los períodos vacacionales anuales, al objeto de garantizar la flexibilidad en la elección de las fechas (recogido en el Reglamento de Régimen Interno de Recursos Humanos)
- Vacaciones: los días 24 y 31 de diciembre son días libres, a mayores de los días de vacaciones. Sólo están en activo los profesionales de guardia de las viviendas supervisadas.
- Vacaciones: existe la posibilidad de coger días libres sueltos fuera del periodo establecido de vacaciones, siempre que se pueda cubrir la atención y con antelación suficiente para la organización de la sustitución si fuese necesaria.
- Bolsa de horas: por la participación en actos benéficos los sábado, domingos y festivos, se compensará con horas libres que el trabajador podrá restar de su jornada laboral, siempre avisando con antelación y con la aprobación de la Dirección para la organización del trabajo (recogido en el Reglamento de Régimen Interno de RRHH).
- En relación, a las medidas de apoyo a la maternidad y paternidad
 - Acumulación de vacaciones tras maternidad/paternidad
 - Acumulación de lactancia
- Apoyo en situación de ILT: cada persona trabajadora que se encuentre en esta situación percibirá mediante complemento retributivo el 100% de su salario.



- El teletrabajo, se contempla de forma residual, ya que la actividad principal de la asociación se concentra en la atención directa. Si alguna persona trabajadora lo ha necesitado y puede hacerlo por puesto se permite de manera puntual, por conciliación, o en pandemia. La entidad no facilita equipo informático, ni abonar conexión de internet, situación que debe regularizar, según la Ley de Trabajo a distancia⁵.
- Con respecto a la medida de conciliación de reducción de jornada, se observa que ha sido solicitada por el 4% de la plantilla, relacionando esta medida con el cuidado de menores; correspondiendo 100% a mujeres.
- Seguro de vida y accidentes: la entidad tiene contratada una póliza que cubre a todas las personas trabajadoras y que incluye el fallecimiento accidental, la invalidez permanente, la incapacidad profesional total y absoluta y la gran invalidez.
- Permiso retribuido por cuidados de 20 horas al año (reuniones escolares, enfermedades hijos/as, acompañamiento médico personas dependientes, etc.)
- Jornada intensiva los viernes: para aquellos puestos de trabajo que no tengan atención directa los viernes en horario de tarde.
- Adaptación de horarios para asistir a formación: siempre que se pueda mantener la atención en los servicios y organizándolo con antelación.
- Formación y reuniones dentro del horario: siempre que sea posible en función de los puestos de trabajo y los horarios (recogido en el Reglamento de Régimen Interno de Recursos Humanos)
- Distribución personalizada de la jornada: autonomía para la organización de tareas.
- La diversidad funcional, está representada por el 13% de las personas trabajadoras, correspondiendo un 9% a mujeres y un 4% a hombres. Es importante, el compromiso con todas las mujeres y especialmente con las mujeres con diversidad funcional que viven una triple discriminación: por ser mujeres, por su discapacidad y en muchas ocasiones por razón de su edad.

La inclusión de personas con diversidad funcional es uno de los retos pendientes en el ecosistema empresarial y en la sociedad en general. Este colectivo cuenta con una tasa de empleo cercana al 25%, muy por debajo de la media del total de la población.

SALUD MENTAL ARANDA, apuesta por la inclusión de personas con diversidad funcional, contribuyendo a una sociedad más justa, aumentando el sentimiento de pertenencia de sus equipos, cumpliendo con la legislación vigente e implementando los principios de igualdad y diversidad en su gestión de talento. El empleo es muy importante para que las personas con diversidad funcional, en la consecución de la igualdad de oportunidades, la plena inclusión social y así como su independencia.

- Se contempla también la medida de conciliación de situación de excedencia, representada por el 4%, recayendo el 100% de representatividad sobre la mujer.

⁵ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>



- Riesgos psicosociales: se ofrece un espacio de intercambio de experiencias mensual para todas las personas trabajadoras, (dentro de la jornada laboral) para que puedan compartir experiencias o situaciones de estrés, conflictos profesionales, dudas de ética profesional, estrategias para gestionar sus emociones, técnicas para sobrellevar situaciones conflictivas que se puedan dar, etc.
- No hay un protocolo establecido de desconexión digital, ya que no suele ser habitual mantenerse conectado a la actividad laboral, al finalizar la jornada, la desconexión laboral se produce de manera natural.
- Se insta a **SALUD MENTAL ARANDA** a desarrollar las medidas de corresponsabilidad de forma transversal en los programas y servicios de actividad y que estén protocolizadas para el conocimiento de toda la plantilla trabajadora.

7. Área de Infrarrepresentación femenina

No se puede hablar de infrarrepresentación femenina en la composición total de la plantilla, que se encuentra muy próxima a lo que la Ley 3/2007 entiende como composición equilibrada (entre un 40% y un 60%).

En los niveles intermedios, se reproduce este equilibrio y se aprecia sobrerrepresentación femenina en el Nivel Estratégico y Dirección.

No obstante, teniendo en cuenta que en dicho nivel tan sólo existe un puesto de trabajo, la causa de esta sobrerrepresentación femenina no puede fundamentarse exclusivamente en el género, teniendo en cuenta que en la organización las mujeres están ocupando los niveles de mando intermedio (26% sobre el total de la plantilla y el 81% sobre el total de mujeres) y, por tanto, presentes en la parte superior de la estructura jerárquica.

En este sentido, puede ser positivo prestar especial atención en la evaluación del desempeño al talento femenino del mando intermedio que pueda y quiera promocionar al nivel superior.

Los niveles jerárquicos relacionados con la responsabilidad y la toma de decisiones son Dirección y Mandos intermedios que suponen un 30% de la plantilla trabajadora, con una representación superior femenina del 87%.

En el Plan de Igualdad de Oportunidades, se incorporará una revisión anual del número de personas que han accedido y promocionado en **SALUD MENTAL ARANDA**, pudiendo con ello establecer un parámetro comparativo para el futuro.

8. Área de retribuciones

Los criterios que se utilizan para decidir los aumentos salariales deberían estar descritos y definidos en el sistema de valoración de puestos de trabajo y en convenio.



Para la elaboración del registro salarial, el cual ha sido anualizado en su elaboración, se ha dispuesto de la Herramienta de Registro Retributivo prevista en el RD 902/2020, con los datos consignados a continuación:

PERIODO DE REFERENCIA

1 de enero de 2021 a 31 de diciembre

Acorde a su metodología, se han utilizado:

- Importes efectivamente percibidos
- Importes equiparados (es decir, ajustados al 100% de jornada y año)
- Medias y medianas
- Sistema de clasificación profesional de referencia en la entidad
- Desglose según salario base y complementos salariales
- Cálculo de brechas salariales

De manera anexa al diagnóstico se incluyen tanto la Herramienta para su consulta completa, como la auditoría retributiva de la organización.

SALUD MENTAL ARANDA, dispone de un sistema retributivo según puesto de trabajo (contando con DPT) donde el salario va en función del puesto de trabajo y/o experiencia de la persona candidata.

Los valores reflejados son los de partida, en función de la necesidad y la situación de la asociación puede sufrir variación.

El salario está compuesto de:

- Salario base y Complementos salariales

Ha adquirido el compromiso de evitar cualquier sesgo, que provoque una desigualdad no pretendida y adoptar las medidas adecuadas, para lograr una igualdad salarial.

No se dispone de una valoración de puestos de trabajo que defina de forma clara qué retribución se le asigna a cada posición, pero sí disponen de descripción de puesto de trabajo.

Se observa que la entidad ha negociado con la plantilla trabajadora, una subida salarial por encima del convenio colectivo.

Se observa que, la plantilla percibe la misma retribución (por convenio) pero hay perfiles, especialmente las posiciones con responsabilidad, que negocian por encima de este convenio.

9. Área de Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

SALUD MENTAL ARANDA cuenta con un Protocolo específico para la prevención y tratamiento del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y moral en el trabajo, a través de la **FEDERACIÓN SALUD MENTAL DE CASTILLA Y LEÓN**.



- Fecha de implantación: 17/10/2018
- Comunicación de “casos”: info@saludmentalaranda.org

Se manifiesta el compromiso por implantar una cultura corporativa preventiva para fomentar un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, rechazando de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, provenga de quien provenga.

Se puede observar que en el Protocolo de aplicación para todas las entidades que conforman la **Federación de Salud Mental**, se recoge la definición y tipificación de los diferentes comportamientos en relación con el acoso sexual, por otro lado, también se incluye la definición de acoso por razón de sexo dentro del documento. De esta manera la organización velará por los derechos de las personas a no sufrir este tipo de violencia en el entorno laboral.

El documento establece el procedimiento de actuación tras una situación de acoso sexual o discriminación con el objetivo de resolver el problema de manera rápida y eficaz. Para que esto se logre es imprescindible fijar los pasos a seguir.

Por un lado, se han de señalar las personas de referencia a las que acudir en caso de ver o sufrir una situación de acoso, en cada entidad o asociación de la Federación regional.

Estas personas serían responsables y se puede hacer verbal o por escrito. También poner a disposición una línea telefónica a través de la que se pueda dejar una queja de forma anónima.

En relación con esto último, es importante que la Comisión nombrada para esta función, en este caso, la persona responsable o las personas que están detrás de la línea telefónica, reciban formación sobre el procedimiento interno como vía de resolución de las situaciones de acoso, así como en materia de igualdad.

Después de fijar la persona de referencia se han de definir los canales mediante el procedimiento de resolución. En este caso se iniciará la investigación y resolverá en un máximo de 30 días, teniendo en cuenta el proceso o las fases de instrucción.

Por otro lado, cabe destacar que dentro del protocolo aparece una parte preventiva, es decir, se recoge no solo la parte de abordaje, sino también las acciones preventivas que hace la entidad para garantizar que este tipo de conductas no se lleven a cabo.

En este caso se observa como **SALUD MENTAL ARANDA** muestra su compromiso a la tolerancia Zero ante este tipo de situaciones, pero no se hacen acciones más allá para garantizar que este compromiso se conozca por parte de todo el equipo.

Muestra de ello es que durante la fase de entrevistas a informantes clave, hubo respuestas dispares, algunas personas relataban conocer el procedimiento y otras no.

En este aspecto se propone a **SALUD MENTAL ARANDA** recordar de nuevo a la plantilla que se cuenta con una política de prevención del acoso y la discriminación. Esto tiene como objetivo asegurarse de que toda la plantilla trabajadora es conocedora de este documento y el procedimiento que se ha de llevar a cabo en el caso de que se dé este tipo de conductas.



El segundo aspecto es positivo: la percepción de la plantilla es que la organización garantiza un entorno libre de acoso sexual.

Se matiza que sería interesante hacer más formación en esta materia.

Para garantizar la eficacia de este Protocolo se prevé la divulgación de su contenido, acordando un sistema de comunicación interna.

Para el tratamiento de los posibles casos que pudieran darse se establecen dos procedimientos, uno informal y otro formal, gestionados por el Departamento de Recursos Humanos.



XI. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE ESTAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA. ACCIONES POSITIVAS

CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, -Se describe en cada una de las acciones que se van a desarrollar-

ÁREA 1. Proceso de Selección y Contratación

Objetivo:

Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el acceso al empleo, selección, desarrollo, contratación y condiciones de trabajo y prevenir la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en la captación de candidaturas a las vacantes que se produzcan.

| ACCIÓN de MEJORA | MEDIDAS | INDICADOR | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|---|--|---|---|------------------------------|
| 1. Definir de forma neutra el puesto de trabajo y perfil profesional ofertado. | 1. Revisar el uso del lenguaje en las descripciones de perfiles, y en la comunicación interna y externa para garantizar la visibilización de ambos sexos | Nº perfiles revisados Nº de canales utilizados Nº documentos revisados | RRHH Dirección | Durante la vigencia del Plan |
| | 2. Promover equipos de selección mixtos y con formación en igualdad. | 2. Contar con equipos de selección mixtos | Nº de personas que componen los equipos mixtos de selección | RRHH |
| 3. Entregar información sobre la política de igualdad de la asociación a las personas de nueva incorporación. | 3. Formar en la transversalidad de género a los equipos de selección | Nº de personas formadas que participan en los equipos mixtos de selección de personal | Dirección RRHH | Vigencia del Plan |
| | 4. Implementar la plantilla trabajadora con los nuevos talentos incorporados a través de los distintos proyectos y acciones innovadoras | Nº de personas incorporadas Áreas participantes Procesos implementados | RRHH Dirección | Vigencia del Plan |



ÁREA 2. Clasificación profesional

Objetivo:

Desarrollar la estrategia de gestión del talento centrada en la persona como elemento central, atendiendo a criterios de cualificación profesional, experiencia, responsabilidad, implicación y compromiso.

| ACCIÓN de MEJORA | MEDIDAS | INDICADOR | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|--|---|---|-------------------|------------------------------|
| 4. Definir los criterios para encuadrar a las personas trabajadoras en los grupos y las categorías profesionales. | 5. Incorporar descripción objetiva de los puestos y competencias de cada uno según el perfil | Informes de clasificación profesional negociados | RRHH Dirección | Durante la vigencia del Plan |
| 5. Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional | 6. Poner en marcha acciones positivas para el fomento de la incorporación de hombres en posiciones históricamente feminizadas | Nº de acciones Nº de denominaciones neutras Nº de mujeres incorporadas % de casos de empate de méritos | RRHH Dirección | Durante la vigencia del Plan |



ÁREA 3. Formación

Objetivo:

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional de forma equilibrada. Incorporar a la oferta formativa y de forma transversal el principio de igualdad de género.

| ACCIÓN de MEJORA | MEDIDA | INDICADOR | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|--|---|--|----------------------------|---------------------|
| 6. Planificar acciones formativas vinculadas con la igualdad, para la plantilla en general. | 7. Planificar, diseñar e implementar la acción formativa, desarrollando la nueva documentación | Ficha acción formativa Nº de acciones realizadas Nº de personas formadas Nº de horas impartidas | RRHH Dirección | 1º Semestre 2023 |
| 7. Realizar acciones de formación en materia de Igualdad destinadas a quienes tengan responsabilidad en la gestión de equipos. | 8. Registrar a través de "Ficha individual" las formaciones realizadas, así como el Seguimiento Profesional de las personas trabajadoras. | Fichas Informe de Seguimiento | Agente de Igualdad | 2º Semestre 2023 |
| 8. Solicitar a los proveedores de formación externos, la aplicación de la política de igualdad en su empresa, garantizando su cumplimiento. | 9. Desarrollar un protocolo de recogida de datos de las empresas proveedoras de formación externa, así como un baremo de estas. | Baremo Protocolo de seguimiento Nº de empresas proveedoras que implementan políticas de igualdad | Dirección RRHH | Anual |
| 9. Establecer nuevos canales de comunicación de la oferta formativa | 10. Diseño de canales de participación de las personas trabajadoras para nuevas propuestas | Canal de participación Nº de propuestas realizadas | Agente de Igualdad RRHH | Anual |
| | 11. Diseño de un canal para que RRHH pueda comunicar todas las ofertas formativas disponibles | Canal de información Nº de acciones disponibles | Agente de Igualdad RRHH | Anual |



ÁREA 4. Promoción y Desarrollo profesional

Objetivo:

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.

| ACCIÓN de MEJORA | MEDIDA | INDICADOR | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|--|---|---|-------------------|-------------------|
| 10. Sistematizar la publicación de vacantes | 12. Desarrollar un protocolo de sistematización de vacantes | Protocolo sistematizado de vacantes | RRHH | 2º Semestre 2023 |
| 11. Establecer medidas de acción positiva en las bases de promoción interna, para que, a igualdad de mérito y capacidad, tengan preferencia un sexo u otro, para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que alguno de los dos sexos esté infrarrepresentado. | 13. Elaborar un documento procedimentado que recoja y estandarice los procesos de promoción. (Registro, con información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (Nº personas consideradas para cada puesto) y su resultado (Nº de personas seleccionadas) | Registro anual de las promociones, Nº de promociones desagregadas por sexo, indicando grupo/nivel jerárquico, puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada Nº de personas actualizadas Nº de promociones verticales y horizontales | Dirección RRHH | Vigencia del Plan |
| 12. Diseñar un Plan de Carrera para la plantilla trabajadora | 14. Desarrollar programas y acciones de Mentoring con aquellas personas que puedan mejorar su carrera profesional | Informe evaluación Nº personas con capacidades actualizadas para nuevas asignaciones | Dirección RRHH | Anual |



ÁREA 5. Área de retribución

Objetivo:

Formular la política salarial, asegurando la equidad entre sexos, garantizando la igualdad de retribución para trabajos de igual valor

| ACCIÓN de MEJORA | MEDIDA | INDICADOR | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|---|--|--|-------------------|---------------------------------|
| 13. Realizar Valoraciones de puestos de trabajo adaptadas al Real Decreto 902/2020. Elaborar un Protocolo de VPT's. Revisar descripciones (DPTs) y categorías profesionales | 15. Realizar una descripción de puestos de trabajo DPT y una VPT, adaptadas a la legislación vigente, RD 902/2020 | Sistema de clasificación profesional objetivo y con perspectiva de género. Perfil puesto y especificaciones D. grupos, categorías y puestos Nº documentos revisados | Dirección RRHH | 1º Semestre 2023 |
| | 16. Protocolo VPT's | Tabla de valoración de puestos. | RRHH | 2º Semestre 2023 |
| 14. Elaborar un protocolo de política retributiva | 17. Protocolo de política retributiva | Definiciones y estándares | Dirección RRHH | 2º Semestre 2023 |
| | 18. Elaborar Registro salarial anual con los valores medios salario base y complementos salariales, (artículo del 28 ET) | Registro salarial Brechas salariales Detalle de la agrupación de los puestos de trabajo Ratio de género inferior a uno en todos los factores | RRHH | Durante la vigencia del Plan |
| 15. Dotar de un sólido sistema de gobierno corporativo: estructura organizativa clara, mecanismos adecuados de control interno, políticas de remuneración compatibles con una adecuada gestión de riesgos | | | | |



ÁREA 6. Condiciones laborales

Objetivo:

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.

| ACCIÓN de MEJORA | MEDIDA | INDICADOR | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|---|--|--|-------------------|------------------|
| 16. Continuar con las medidas dirigidas a la consolidación de una estabilidad laboral del personal (contratos indefinidos y jornadas completas). | 19. Formar a las personas que participan en procesos de selección y promoción, y a las personas que formen parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad | Documentación acción formativa Nº personas participantes | RRHH Dirección | 2º Semestre 2023 |
| 17. Fomentar la plena integración laboral de las mujeres y su desarrollo profesional, ya que el trabajo es la primera garantía del derecho a la autonomía económica y el desarrollo personal. | 20. Desarrollar un procedimiento de compensación neutro y objetivable que elimine el sesgo de género y permita la conciliación* | Protocolo de compensación/ Protocolo de conciliación Nº de veces aplicado Nº Recursos económicos Nº Recursos humanos Detalle descriptivo de su distribución | RRHH Dirección | 1º Semestre 2024 |

<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1824.pdf>



ÁREA 7. Infrarrepresentación femenina

Objetivo:

Favorecer, la prevención de la segregación ocupacional en las distintas áreas, niveles y servicios.

| ACCIÓN de MEJORA | MEDIDA | INDICADOR | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|--|---|--|---|------------------------------|
| 18. Promover la integración de la perspectiva de género en las distintas categorías profesionales y ámbitos de representación. | 21. Establecer un sistema de criterios objetivos y cuantificables, y un registro para evitar segregaciones horizontales y/o verticales | Descripción del sistema de ascensos Registro de promociones Nº de casos | Dirección RRHH | Durante la vigencia del Plan |
| | 22. Generar referentes y visibilizar al hombre en sus diferentes ámbitos de actuación, para que la sociedad en general, y la juventud en particular, supere los estereotipos y las actitudes discriminatorias | Servicio de comunicación: noticias, entrevistas, reportajes, micro vídeos para su difusión rápida etc. Charlas y jornadas para dar a conocer a la realidad de las mujeres Propuestas colaborativas con medios televisivos y entidades sociales | RRHH Dirección Área de Comunicación | Durante la vigencia del Plan |



ÁREA 8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo:

Favorecer, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, desarrollando una planificación más ordenada y eficiente de los tiempos de trabajo y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en la plantilla trabajadora.

| ACCIÓN de MEJORA | MEDIDA | INDICADOR | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|---|---|---|-------------------------|------------------------------|
| 19. Informar de los derechos en materia de conciliación recogidos en la ley | 23. Promover campañas informativas sobre los derechos de conciliación | Campañas realizadas Recursos aplicados | RRHH Dirección | Durante la vigencia del Plan |
| | 24. Desarrollar campañas con hombres "referentes" protagonistas | Campaña, RRSS's Nº seguidores Nº "me gusta" | RRHH Á. Comunicación | 1º Semestre 2025 |
| 20. Desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación sobre la utilización de las medidas por parte de la plantilla trabajadora, estableciendo indicadores de la eficacia de estas | 25. Elaborar un protocolo de Conciliación informando a toda la plantilla trabajadora de las medidas: las actuales y las nuevas acordadas (ej: teletrabajo, ...) | Protocolo de Conciliación Nº de personas informadas Nº de sugerencias recibidas Incremento de acciones | Dirección | 1º Semestre 2023 |
| | 26. Implementar un sistema de Seguimiento y evaluación sobre las medidas utilizadas | Ficha de registro de recursos Nº de personas beneficiarias Relación de recursos implementados | Dirección RRHH | 2º Semestre 2023 |



ÁREA 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo:

Prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, a través de la implantación y seguimiento del Protocolo de Prevención de ASYRS y buenas prácticas, para proteger a todas las personas trabajadoras de ofensas de naturaleza sexual y o por razón de sexo, garantizando su protección y una salud óptima en el entorno laboral.

| ACCIÓN de MEJORA | MEDIDA | INDICADOR | RESPONSABLE | CALENDARIO |
|--|---|---|---------------------------|-------------------|
| 21. Establecer una periodicidad para la realización de Evaluación de Riesgos Psicosociales | 27. Calendarizar las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales anualmente | Calendario de Evaluaciones Nº de personas evaluadas | RRHH RRLL | Anual |
| 22. Difundir la realización de Ev. de Riesgos Psicosociales a toda la plantilla a través de comunicación directa, correo electrónico, folletos, cartelería, etc. | 28. Comunicar y Visibilizar entre toda la plantilla la existencia de la evaluación de riesgos psicosociales | Canales de comunicación Número de correos electrónicos, cartelería, etc. Alojamiento intranet y/o Web | Dirección Comisión CAS | Vigencia del Plan |
| 23. Impartir formación en prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo | 29. Formar en prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, al personal de referencia en el protocolo y al personal con personas a cargo | Nº de Asistentes Programa formativo Actividades relacionadas Nº APTOS | RRHH Agente Igualdad | Vigencia del Plan |
| 24. Crear un buzón de comunicación directa, dándolo a conocer y facilitar un modelo estandarizado de denuncia | 30. Poner en funcionamiento un BUZÓN directo de presentación de denuncias, quejas, mejoras, observaciones, ... | Canal Nº de sugerencias de mejora Nº de solicitudes facilitadas Nº de casos presentados Nº de casos resueltos | Dirección | 2º Semestre 2023 |



XII. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.
Cronograma: Ver cada eje estratégico con el desarrollo de actuaciones en cada acción positiva

| | | DICIEMBRE | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE |
|------|--------------------------|-----------|-------|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|------------|---------|-----------|
| 2022 | ACUERDO Y APROBACIÓN | X | | | | | | | | | | | |
| 2023 | REUNIÓN SEGUIM. COMISIÓN | | | | | | | X | | | | | |
| 2024 | REUNIÓN SEGUIM. COMISIÓN | X | | | | | | | | | | | |
| 2025 | REUNIÓN SEGUIM. COMISIÓN | | | | | | | X | | | | | |
| 2026 | REUNIÓN SEGUIM. COMISIÓN | X | | | | | | | | | | | |



XIII. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

Comisión de Seguimiento⁶

El artículo 46 de la LOIEMH establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución; así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación es independiente a la obligación prevista para la Empresa en el artículo 47 de la mencionada ley, y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la Empresa del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el I Plan de Igualdad de **SALUD MENTAL ARANDA** permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

El seguimiento se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución de las medidas contempladas, lo que posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación, creada para evaluar el grado de cumplimiento del Plan, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará en el mismo día de la firma del Plan.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad tendrá por funciones:

- Velar que se lleven a cabo las medidas acordadas, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.
- Realizar la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

⁶ Se anexa Acta de Constitución



Las personas que integren la Comisión de Seguimiento de Igualdad podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona abandone la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a los/as miembros de la Comisión, que serán las personas encargadas de elegir a otra para la sustitución, y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de las integrantes en una reunión de la que se levantará acta. Esta comunicación deberá realizarse con al menos una semana de antelación antes de que la Comisión se reúna para estudiar la petición.

Las reuniones de la Comisión tendrán una periodicidad semestral. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de 7 días como mínimo.

Las reuniones extraordinarias serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno/a de los/as miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El presente Plan de Igualdad se entiende como un “documento vivo”, de manera que el seguimiento de este y su evaluación son elementos fundamentales, tanto para garantizar su cumplimiento como para flexibilizar su contenido con la finalidad de que se pueda ir adaptando a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización y también en las sucesivas revisiones que se realicen.

Este Plan de Igualdad se mantendrá vigente durante los 4 años planteados, en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún tipo de ajuste.



Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias (art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

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

La evaluación y seguimiento recaen en el seno de la Comisión a tal efecto, que será la encargada de resolver sobre su interpretación, así como de plantear las modificaciones necesarias para corregir las desviaciones que pudieran observarse con respecto al impacto esperado de las medidas propuestas.

Por último, **ante posibles discrepancias** que pudieran surgir, se recurrirá a los organismos pertinentes para la mediación necesaria que dé continuidad al proceso.

XIV. ANEXO I

- COMPROMISO FIRMADO POR LA DIRECCIÓN
- ACTA DE CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA + REGLAMENTO
- DIAGNÓSTICO: INFORME DE SITUACIÓN
- ACTA APROBACIÓN DIAGNÓSTICO
- ACTA APROBACIÓN PLAN DE IGUALDAD + COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
- ACTA DESIGNACIÓN PERSONA ENCARGADA DE SUBIDA A REGCON
- REGISTRO SALARIAL. AUDITORÍA RETRIBUTIVA