



**DISEÑO,
NEGOCIACIÓN E
IMPLANTACIÓN DEL
PLAN DE IGUALDAD
EN ESCLEROSIS
MÚLTIPLE LEÓN
2020 - 2023**

INTRODUCCIÓN:

JUSTIFICACIÓN DE NECESIDADES DEL PROYECTO

El Estatuto de Autonomía de Castilla y León prohíbe expresamente la discriminación de género. Este derecho habrá de proyectarse en el ejercicio de la competencia exclusiva en materia de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres que le corresponde a la Comunidad de Castilla y León.

La memoria presentada por Esclerosis Múltiple León pretende contribuir al cumplimiento de dicha igualdad de trato y de oportunidades dentro de su ámbito de actuación.

Del mismo modo en que la Ley 1/2003, de 3 marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León es la máxima expresión de esa competencia y que se constituye en el marco para el desarrollo de las políticas dirigidas a la promoción de la igualdad con el fin de llevar a cabo la planificación integral de las actuaciones dirigidas a la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y al Acuerdo 36/2017, de 20 de julio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba la Agenda para la igualdad de género 2020, la memoria de Esclerosis Múltiple León pretende favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres dentro de la propia entidad y tiene como objetivo de integrar la perspectiva de género en la misma e incentivar la adopción de medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Esclerosis Múltiple León, como entidad sin ánimo de lucro, y persona jurídica empleadora que es y que desarrolla su actividad en Castilla y León, ambiciona ser artífice de la consecución de estos objetivos pretendiendo avanzar en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Igualmente esta entidad pretende contribuir al cumplimiento de los objetivos que persigue el Fondo Social Europeo, principal instrumento con el que Europa apoya la creación de empleo y garantiza oportunidades laborales más justas para todos los ciudadanos de la Unión Europea y que ha aprobado el Programa Operativo FSE de Castilla y León, para el periodo 2014-2020 siendo uno de los ejes prioritarios del Programa Operativo del FSE 2014-2020 el Eje 1: Promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo; en la Prioridad de Inversión 8.4: la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral y la vida privada, y la promoción de igual remuneración por igual trabajo; y el objetivo específico 8.4.2: integrar y mantener en el mercado laboral a las personas con dependientes a su cargo, a través de medidas de conciliación de la vida personal y laboral, y fomentar la igualdad de género en el ámbito formativo, educativo y laboral.

Por último, con referencia a la legislación de carácter estatal, hemos de destacar que la entidad Esclerosis Múltiple León pretende contribuir al cumplimiento que el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece, el cual señala que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

OBJETIVO PRINCIPAL DEL PROYECTO

El objeto de esta memoria es la justificación de la subvención convocada que nos permita llevar a cabo el:

“Diseño, la Negociación e Implantación del Plan de igualdad de la entidad Esclerosis Múltiple León”,

Su ejecución pretende encuadrarse en el marco del programa IOEMPRESAS, dentro de la convocatoria de subvenciones cofinanciadas por el FSE destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Castilla y León.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA ENTIDAD ESCLEROSIS MÚLTIPLE LEÓN RESPECTO A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL PUESTO DE TRABAJO. INDICANDO LOS ASPECTOS QUE SE PRETENDEN CORREGIR CON LA ACCIÓN A SUBVENCIONAR.

Mediante el presente diagnóstico se pretende realizar un análisis detallado que sirva de fotografía de la situación de partida sobre la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres contratados en la entidad Esclerosis Múltiple León.

En la metodología de elaboración del diagnóstico se han realizado, sucesivamente, las actividades de:

- ⑩ Recogida de **información**.
- ⑩ **Análisis**.
- ⑩ Debate interno.
- ⑩ Formulación de **propuestas** que pueden integrarse en el futuro Plan de Igualdad.

En la elaboración del diagnóstico de situación de la Asociación Leonesa de Esclerosis Múltiple, se han tenido en cuenta que tal diagnóstico tenga un carácter:

- ⑩ **Instrumental**: como medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- ⑩ **Aplicado**: práctico orientado a la toma de decisiones en la Entidad.
- ⑩ **Flexible**: el contenido, la extensión y la forma en que se ha realizado el diagnóstico se ha amoldado a las necesidades concretas de la Asociación.
- ⑩ **Dinámico**: debiendo actualizarse continuamente.

Así, con tal diagnóstico se ha tratado de analizar **desde una perspectiva de género**:

- ⑩ Las características de la entidad Esclerosis Múltiple León y su estructura organizativa.
- ⑩ Las características del personal contratado por la Asociación.
- ⑩ El procedimiento de acceso a la entidad.
- ⑩ El desarrollo de la carrera profesional.
- ⑩ La formación y el reciclaje.
- ⑩ Las condiciones de trabajo en la entidad.

- ⑩ Las remuneraciones del personal contratado.
- ⑩ El abandono del personal de la entidad.

Así pues, hemos realizado un diagnóstico fácilmente comprensible de la situación actual de la entidad Esclerosis Múltiple León respecto a la igualdad entre mujeres y hombres trabajadores de la misma, considerando oportuno llevar a cabo un análisis distribuido en los siguientes puntos:

PLANIFICACIÓN Y RECOGIDA DE INFORMACIÓN

A. CARACTERÍSTICAS DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE LEÓN

Datos generales

Denominación social: ESCLEROSIS MÚLTIPLE LEÓN
Forma jurídica: ENTIDAD SIN ÁNIMO DE LUCRO DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA E INTERÉS SOCIAL
Dirección: CALLE OBISPO CUADRILLERO Nº 13 BAJO LEÓN
Teléfono:987 22 66 99
Fax:
E-mail: aldem@aldemleon.com
Página Web: www.esclerosismultipleleon.org

B. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS Y CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

1. Datos generales representación legal

Esclerosis Múltiple León no cuenta con ningún tipo de representación legal en la plantilla (ni unitaria ni sindical).

2. Datos generales características de la Plantilla

2.1. Plantilla disgregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	7	63,63%	4	36,36%	11

2.2. Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	7	54,54%	2	18.18%	9

2.3. Distribución de la plantilla por edades

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	-	-	-	-	-
20-29 años	1	9,09%	1	9,09%	2
30- 45 años	6	54,54%	3	27,27%	9
46 y más años	-	-	-	-	-
TOTAL	7	63,63%	4	36,36%	11

2.4. Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Distribución De La Plantilla Por Tipo De Contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	-	-	-	-	-
Temporal a tiempo parcial	-	-	-	-	-
Fijo discontinuo	-	-	-	-	-
Indefinido a tiempo completo	3	27,27%	1	9,09%	4
Indefinido a tiempo parcial	4	36,36%	3	27,27%	7
Prácticas	-	-	-	-	-
Aprendizaje	-	-	-	-	-
Otros (becas de formación, etc.)	-	-	-	-	-
TOTAL	7	63,63%	4	36,36%	11

2.5. Distribución de la plantilla por antigüedad

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	-	-	-	-	-
De 6 meses a 1 año	-	-	3	27,27%	3
De 1 a 3 años	4	36,36%	-	-	-
De 3 a 5 años	-	-	1	9,09%	-
De 6 a 10 años	-	-	-	-	4
Más de 10 años	3	27,27%	-	-	-
TOTAL	7	63,63%	4		11

2.6. Distribución de la plantilla por departamentos

Distribución de la plantilla por departamentos					
Departamento	Mujeres	%	Hombres	%	Total
FISIOTERAPIA	3	27,27%	1	9,09%	4
PSICOLOGÍA	1	9,09%	0	-	1
ACOMPANAMIENTO	1	9,09%	2	18,18%	1
LABORAL	1	9,09%	1	9,09%	2
COMUNICACIÓN	0	-	1	9,09%	1
TRABAJO SOCIAL	1	9,09%	0	-	1
PISCINA	0	-	1	9,09%	1
ADMINISTRACIÓN	1	9,09%	0	-	1
TOTAL	7	63,63%	4	36,36%	11

2.7. Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios

Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios						
Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios	1	9,09%	1	9,09%	2
	Universitarios	6	54,54%	3	27,27%	9

2.8. Distribución de la plantilla por bandas salariales

Distribución de la plantilla por bandas salariales					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	-	-	-	-	-
Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	2	18,18%	2
Entre 12.001€ y 14.000€	-	-	-	-	-
Entre 14.001 y 18.000€	3	27,27%	1	9,09%	4
Entre 18.001 y 24.000 €	4	36,36%	1	9,09%	5
Entre 24.001 y 30.000€	-	-	-	-	-
Entre 30.001 € y 36.000 €	-	-	-	-	-
Más de 36.000 €	-	-	-	-	-
TOTAL	7	63,63%	4	36,36%	11

3. Movimientos de personal

3.1. Incorporaciones último año por tipo de contrato

Incorporaciones último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	-	-	1	9,09%	1
Temporal a Tiempo Parcial	-	-	-	-	-
Fijo Discontinuo	-	-	-	-	-
Indefinido a Tiempo Completo	-	-	-	-	-
Indefinido a Tiempo Parcial	-	-	-	-	-
Prácticas	-	-	-	-	-
Aprendizaje	-	-	-	-	-
Otros (becas de formación, etc.)	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	1	9,09%	1

3.2. Bajas definitivas último año

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	-	-	-	-	-
Despido	-	-	-	-	-
Finalización del contrato	-	-	-	-	-
Cese voluntario	-	-	-	-	-
Cese por persona a cargo	-	-	-	-	-
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	-	-	-	-	-

3.3. Bajas temporales, permisos y excedencias último año

Bajas temporales y permisos último año					
Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	-	-	-	-	-
Accidente de Trabajo	-	-	-	-	-
Maternidad (parto)	1	9,09%			-
Maternidad	1	9,09%	-	-	-
Cesión al padre del permiso de maternidad	-	9,09%	-	-	-
Paternidad			-	-	-
Adopción o acogimiento	-	-	-	-	-
Riesgo durante el embarazo	1	9,09%			-
Reducción de jornada por lactancia	1	9,09%	-	-	-
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	1	9,09%	-	-	-
Reducción de jornada por motivos familiares	-	-	-	-	-
Reducción de jornada por otros motivos	-	-	-	-	-
Excedencia por cuidado de hija/o	1	9,09%	-	-	-
Excedencia por cuidado de familiares	-	-	-	-	-
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar	-	-	-	-	-
Excedencia voluntaria	-	-	-	-	-
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento	-	-	-	-	-
TOTAL	1	9,09%	-	-	9,09%

4. Responsabilidades familiares

4.1. Responsabilidades familiares: nº de hijas/os

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	-	-	-	-	-
1	1	9,09 %	1	9,09 %	-
2	1	9,09 %	-	-	-
3 ó más	2	18,18 %	-	-	-
TOTAL	3	27,27 %	0	-	3

4.2. Responsabilidades familiares: nº de hijas/os con discapacidad

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os con discapacidad					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	-	-	-	-	-
1	-	-	1	9,09 %	-
2	-	-	-	-	-
3 ó más	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	1	9,09 %	-

4.3. Responsabilidades familiares: edades de hijas/os

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	1	9,09 %	1	9,09 %	2
Entre 3 y 6 años	1	9,09 %	1	9,09 %	2
Entre 7 y 14 años	1	9,09 %	-	-	1
15 o más años	1	9,09 %	-	-	1
TOTAL	3	27,27 %	1	9,09 %	4

4.4. Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	-	-	-	-	-
Entre 3 y 6 años	-	-	-	-	-
Entre 7 y 14 años	-	-	-	-	-
15 o más años	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-	-

4.5. Responsabilidades familiares: personas dependientes

Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os)					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	-	-	-	-	-
1	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-
3 ó más	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-	-

C. ASPECTOS CUALITATIVOS

1. CULTURA DE LA ASOCIACIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Objetivos de la Asociación

El objetivo con el que nace la entidad Esclerosis Múltiple León, como entidad sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública e interés social en 2004, es el de garantizar la asistencia y mejorar la calidad de vida de las personas con Esclerosis Múltiple, así como la de los familiares de estas, a través de los diferentes servicios que prestan por la misma, como son los de:

- Fisioterapia.
- Psicología.
- Acompañamiento.
- Asistencia social.
- Orientación laboral.

Integración de la Responsabilidad Social Corporativa en la Asociación

2. SELECCIÓN

Factores que determinan que la entidad inicie un proceso de selección y contratación

- Establecimiento de nuevos servicios y actividades.
- Aumento de la demanda de las personas usuarias.
- Bajas de la plantilla.
- Sustituciones.

Sistemas de reclutamiento de personal que utiliza la Asociación

- Concurso de valoración de méritos.

- ✓ Corresponde a la Junta de la Asociación valorar la necesidad de contratación de nuevo personal.

- ✓ No se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la entidad.

Los métodos que se utilizan para seleccionar el personal.

- Valoración de curricular.
- Entrevista de trabajo.

Personas que intervienen en el proceso

La Gerente de la Asociación
La Coordinadora de la Asociación.

- ✓ La última decisión sobre la incorporación corresponde a la Junta de la Asociación.

Características generales que busca la entidad en las/os candidatas/os

Profesionales con cualificación y experiencia en el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo a ocupar.

- ✓ No se observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres u hombres en la Asociación.

Se observa que existan puestos o departamentos en la entidad que estén especialmente masculinizados o feminizados

Puestos y las razones que los provocan.

PUESTO	RAZONES
Fisioterapia.	Mayor número de mujeres con titulación.

3. FORMACIÓN

No existe en la entidad un Plan de formación.

No se ejecuta ninguna actuación para detectar las necesidades de formación de la plantilla.

No se imparte ningún tipo de curso de formación para el personal de la asociación.

No se conceden ayudas al personal para la formación externa (máster, etc.).

- ✓ Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

- ✓ Se ha impartido formación específica para mujeres.

4. PROMOCIÓN

- ✓ No se utiliza ninguna metodología y/o criterios para la promoción en la entidad.

- ✓ No existe en la entidad ninguna metodología estándar de evaluación del personal.

- ✓ No existen planes de carrera en la entidad.

✓ No se dispone de ningún método de valoración del personal promocionado.

✓ Sí se comunica al personal de la entidad la existencia de vacantes. Dicha comunicación se realiza individualmente de manera informal.

✓ No se imparte formación en la Asociación ligada directamente a la promoción.

✓ No se ha puesto en marcha ninguna acción para incentivar la promoción de las mujeres o los hombres en la entidad.

5. POLÍTICA SALARIAL

Criterios que se utilizan para decidir los aumentos salariales

Aumento de horas de trabajo.

6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

La Asociación dispone de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- ✓ Jornada coincidente con el horario escolar
- ✓ Teletrabajo
- ✓ Ampliación del permiso de maternidad o paternidad

Trabajadores/as que han sido padres /madres en el último año

Madres	Padres	Total
1		1

7. COMUNICACIÓN

Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en la entidad son

- ✓ Reuniones
- ✓ Correo electrónico
- ✓ Tablón de anuncios
- ✓ Manuales
- ✓ Buzón de sugerencias
- ✓ Intranet

--

- ✓ En la entidad se han realizado campañas de comunicación y sensibilización sobre temas relacionados con la Esclerosis Múltiple, la discapacidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos personales, sociales y laborales.

8. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

- ✓ Sí se conocen en la entidad los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación e mujeres
- ✓ Sí se ha beneficiado la Asociación alguna vez de ellas

Tipo de bonificación	Mujeres contratadas

- La Asociación participa en programas de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como:
- ✓ Personas con discapacidad

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- ✓ La Asociación implementa un manual y protocolo propio de Detección y Actuación frente a situaciones complejas para personas con discapacidad y EM.

- ✓ Con anterioridad a la Ley para la Igualdad no pusieron en marcha ninguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

10. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

- ✓ No se tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres.

- ✓ No existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo.

11. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN

- ✓ Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, no se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación de riesgo de exclusión.

- ✓ Se tiene previsto un programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión derivada de la Esclerosis Múltiple y/o de la discapacidad.

12. CONVENIO COLECTIVO

¿Existe alguna medida específica en la entidad establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

SI

NO

En caso afirmativo, indique cuáles

ANÁLISIS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y PROPUESTAS QUE HABRÁN DE INTEGRARSE EL FUTURO PLAN DE IGUALDAD

Habida cuenta del diagnóstico de la situación actual de la entidad, como conclusión, los aspectos que se pretenden corregir con el Diseño, Negociación e Implantación del Plan de Igualdad 2020-2023 de la entidad Esclerosis Múltiple León, son los siguientes:

- ✓ El personal de la entidad no cuenta con formación ni información relativa a la igualdad de género.
- ✓ Falta de promoción profesional dentro de la entidad
- ✓ No existe documentación interna que regule el acceso a las medidas de conciliación.
- ✓ Existen puestos o departamentos en la entidad que estén especialmente feminizados.
- ✓ Mayor cualificación profesional femenina respecto a la masculina.
- ✓ No se utiliza un lenguaje no sexista ni se han previsto mecanismos específicos para su corrección.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS QUE LA ENTIDAD PRETENDE ALCANZAR CON LAS ACCIONES DE IGUALDAD.

OBJETIVO GENERAL

Implantar efectivamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad Esclerosis Múltiple León, eliminando cualquier discriminación por razón de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Concienciar a la plantilla de la entidad de la importancia que supone realizar el trabajo en condiciones de igualdad y conciliación.
- ✓ Promover cuantas acciones formativas e informativas sean necesarias para facilitar la igualdad de género entre la plantilla de la entidad. Capacitación del personal respecto a la promoción de la igualdad de género
- ✓ Fomentar la promoción y el ascenso profesional del personal en la entidad.
- ✓ Dar un trato preferente en la contratación de nuevo personal por la entidad Esclerosis Múltiple León, a las personas del género menos representadas en la entidad, en todo caso bajo los supuestos de igualdad de condiciones, de idoneidad, mérito y capacidad.
- ✓ Garantizar unas condiciones de trabajo que presten especial atención a mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, (salud laboral, paternidad, maternidad, lactancia y embarazo, cuidado de personas a cargo de los trabajadores/as).
- ✓ Dar a conocer el protocolo de actuación ante posibles situaciones acoso.
- ✓ Establecer principios de exclusión de cualquier medida que pudiese perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de la plantilla de la entidad.
- ✓ Fomentar el uso de un lenguaje neutro y no sexista en la entidad.

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD A IMPLANTAR.

Tipo de actuaciones

Diseño, Negociación e Implantación del Plan de Igualdad de la Asociación Esclerosis Múltiple León, Plan que permita corregir las deficiencias señaladas en el análisis de diagnóstico de la situación de la Asociación y, consecuentemente, cumplir con los objetivos generales y los objetivos específicos indicados en el punto anterior.

Medidas de igualdad a implantar

EL Diseño, la Negociación y la Implantación del Plan de Igualdad de la entidad Esclerosis Múltiple León, habrá de conllevar la implantación de las siguientes medidas de igualdad:

- ✓ Incorporación de la igualdad de género en los documentos clave de comunicación interna y externa que determinan la visión, misión y valores de la organización.
- ✓ Realización de actividades de sensibilización y formación en materia de igualdad de género dirigidas al personal de la Esclerosis Múltiple León.
- ✓ Fomentar el acceso del personal a la formación continua en horario laboral, facilitando la asistencia de la plantilla de la entidad con responsabilidades familiares.
- ✓ Establecimiento de criterios específicos y objetivos para regular el acceso a la promoción.
- ✓ Promover mecanismos que garanticen que en las nuevas contrataciones que realice la entidad la presencia personas del género menos representado en la entidad, garantizando en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- ✓ Implantación de mecanismos para la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Dar a conocer el protocolo de actuación propio de la entidad Esclerosis Múltiple León en materia de acoso y violencia, tanto psicológica como sexual, que determine procesos de actuación y personas responsables.
- ✓ Inclusión y análisis de las medidas en materia de igualdad en el informe anual de actividad de la entidad.
- ✓ Presentación de la entidad Esclerosis Múltiple León a procesos de acreditación externa que certifiquen el compromiso efectivo de la entidad con la igualdad (premios, etiquetas, certificaciones etc.).
- ✓ Establecimiento de instrumentos (guías, decálogos etc.) para la utilización de lenguaje neutro y no sexista dentro de la entidad.

Otros mecanismos de participación: Indicar los mecanismos de participación y nombre, cargo y formación de las personas responsables de la plantilla implicadas en la supervisión de las acciones

Se prevé la participación de 2 profesionales en el órgano de Participación y Seguimiento del Plan de Igualdad que tendrá carácter paritario.

IDENTIFICACIÓN DE LAS PERSONAS INTERNAS RESPONSABLES DE EJECUTAR LAS MEDIDAS DE IGUALDAD, CON ACREDITACIÓN DE SUS COMPETENCIAS Y/O CUALIFICACIONES EN TEMAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Persona y cargo: Estefanía Morcillo Caselles

Cursos en materia de igualdad:

Planes y Medidas de Igualdad:

- ✓ Beneficios que conlleva para la empresa y cómo incorporar la estrategia de Igualdad en su gestión
- ✓ Liderazgo en la empresa desde la perspectiva de género
- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Horas de cursos: 70 horas

Experiencia en la coordinación de acciones de igualdad: Sí

Meses: 12

Persona y cargo: Susana Cordero Niño

Cursos en materia de igualdad:

- ✓ Beneficios que conlleva para la empresa y cómo incorporar la estrategia de Igualdad en su gestión
- ✓ Liderazgo en la empresa desde la perspectiva de género
- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Horas del curso: 70 horas

Experiencia en la coordinación de acciones de igualdad: Sí

Meses: 12

MEDIOS Y MATERIALES TANTO PROPIOS COMO EXTERNOS PREVISTOS PARA LLEVAR A CABO LAS MEDIDAS DE IGUALDAD.

- ✓ Manual y Protocolo de Detección y Actuación ante situaciones complejas para personas con EM y/o discapacidad.
- ✓ Manual de uso del lenguaje inclusivo y no sexista en EM León.
- ✓ Protocolo de actuación frente al acoso y violencia psicológica y sexual.
- ✓ Manual de igualdad de oportunidades y no discriminación propio de la entidad.
- ✓ Compromiso de la Asociación Esclerosis Múltiple León con la igualdad en el ámbito laboral.

HERRAMIENTAS Y ÓRGANOS DE SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS.

Sistema de evaluación, indicadores, frecuencia del seguimiento y evaluación:

Evaluación semestral y seguimiento continuo de las medidas tomadas durante cada ejercicio.

Mecanismos de difusión de los resultados

La difusión de los resultados del Plan de Igualdad de oportunidades se realizará de manera individualizada a cada trabajador y trabajadora de la entidad.

Así mismo se procederá a su publicación en los tablones de anuncios de la entidad así como a través de los sistemas informáticos (intranet) de la propia entidad.

Órganos y personas responsables del seguimiento y la evaluación

Se establece la implicación y participación de los propios trabajadores y trabajadoras en el proceso de Elaboración, Implantación, Seguimiento y Evaluación del Plan. Para ello ha previsto la creación de un órgano de Participación y Seguimiento del Plan de Igualdad que tendrá carácter paritario entre la dirección de la entidad y la plantilla de la misma. El órgano de participación y seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá semestralmente para el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento del Plan.

Documentos de valoración

Se propone una evaluación continua anual en la cual se vaya haciendo un seguimiento del grado de cumplimiento de cada uno de los objetivos establecidos e incorporando las mejoras y ajustes que sean necesarios. De este modo, este Plan no debe concebirse como una herramienta rígida o inflexible, sino al contrario, para que resulte de utilidad debe actualizarse y ajustarse de forma periódica de acuerdo con la realidad y al contexto en el cual se trabaja. En este sentido, para que este proceso de mejora continua sea posible resulta imprescindible la implicación y el trabajo de todas las personas que son responsables de su implementación, quienes deberían responsabilizarse también de esta fase de seguimiento y evaluación. Para llevar a cabo esta evaluación continua, en primer lugar, se proponen un conjunto de indicadores comunes para todos los objetivos, los cuales deberán ser analizados anualmente:

- ✓ Número de actuaciones realizadas en relación con los diferentes objetivos y medidas previstas a implantar (documentos elaborados, actividades formativas desarrolladas, actividades de sensibilización, decálogos implantados, etc.).
- ✓ Grado de cumplimiento y satisfacción según cuestionario cumplimentado por la plantilla de la entidad (Valoración).
- ✓ Recursos destinados a la consecución de objetivos y medidas.

El cuestionario a cumplimentar por la plantilla de la entidad tendrá carácter semestral y permitirá obtener la percepción directa de las personas destinatarias de la media propuesta respecto del grado de cumplimiento y de valoración de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de la entidad Esclerosis Múltiple León.

De dicha encuesta se dará traslado al órgano de seguimiento paritario para su análisis e informe que permitan a la dirección y la plantilla conocer el grado de ejecución y seguimiento del Plan para la adopción de las medidas de corrección que pudieran ser necesarias.

PRESUPUESTO DETALLADO PARA LAS MEDIDAS DE IGUALDAD, ESPECIFICANDO LA APORTACION DE LA PROPIA ENTIDAD.

Concesión Igualdad: 678,68€
Concesión Conciliación: 481,53€
Aportación propia: 383,86€
Presupuesto total: 1540,07€

NÚMERO DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS QUE PUEDEN ACOGERSE A LAS MEDIDAS Y PORCENTAJE RESPECTO AL NÚMERO TOTAL DE LA PLANTILLA.

Diseño, la Negociación e Implantación del Plan de igualdad de la Asociación Leonesa de Esclerosis Múltiple

Nº de personas que pueden acogerse: 11

Mujeres: 7

Hombres: 4

PORCENTAJE DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA O ENTIDAD.

Nº trabajadores/as con discapacidad exigidos a esta entidad en la legislación vigente: 0

Trabajadores con discapacidad actualmente en la empresa.

✓ Mujeres: 0

✓ Hombres: 1

Número de trabajadores con discapacidad que se compromete a contratar durante la ejecución de la actividad subvencionada.

✓ Mujeres: 0

✓ Hombres: 0

Número y porcentaje de mujeres víctimas de violencia de género contratadas por la

empresa.

- ✓ N° de mujeres víctimas de violencia de género contratadas: 0
- ✓ N° de personas en plantilla: 0
- ✓ Porcentaje de víctimas de violencia de género contratadas: 0