

2018

ESCLEROSIS MÚLTIPLE LEÓN

DISEÑO, NEGOCIACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN ESCLEROSIS MÚLTIPLE LEÓN

PROYECTO MEMORIA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE LEÓN

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 Asociación 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 Asociación Leonesa de Esclerosis Múltiple 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 solicitud de la subvención convocada que nos permita llevar a cabo el:

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

Su ejecución pretende encuadrarse en el marco del programa IOEMPRESAS, dentro de la línea programática: A) destinada al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral en Castilla y León.

DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA ASOCIACIÓN LEONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE 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 los mujeres y hombres contratados en la Asociación Leonesa de Esclerosis Múltiple.

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 Asociación Leonesa de Esclerosis Múltiple 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 Asociación
- 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 Asociación Leonesa de Esclerosis Múltiple 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

Plantilla desgregada por sexo

| | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
|--------------------------------------|----------|------------|----------|-----|-----------|
| Plantilla desgregada por sexo | 8 | 80% | 2 | 20% | 10 |

Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido

| | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
|------------------------------------|----------|------------|----------|-----|-----------|
| Plantilla con contrato fijo | 6 | 60% | 1 | 10% | 10 |

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 | 10 | | | 1 |

| | | | | | |
|----------------------|----------|-------------|----------|-------------|-----------|
| | | % | | | |
| 30- 45 años | 5 | 50 % | 2 | 20 % | 7 |
| 46 y más años | 2 | 20 % | | | 2 |
| TOTAL | 9 | | 2 | | 10 |

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 | 2 | 20 % | | | 2 |
| Temporal a tiempo parcial | 5 | 50 % | 2 | 20% | 7 |
| Fijo discontinuo | 1 | | | | 1 |
| Indefinido a tiempo completo | | | | | |
| Indefinido a tiempo parcial | | | | | |
| Prácticas | - | - | - | - | - |
| Aprendizaje | - | - | - | - | - |
| Otros (becas de formación, etc.) | - | - | - | - | - |
| TOTAL | 8 | | 2 | | 10 |

Distribución de la plantilla por antigüedad

| Distribución de la plantilla por antigüedad | | | | | |
|--|----------------|-------------|----------------|------------|--------------|
| Antigüedad | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Menos de 6 meses | 3 | 30 % | 1 | 10% | 4 |
| De 6 meses a 1 año | 1 | 10 % | 1 | 10% | 2 |
| De 1 a 3 años | | | | | |
| De 3 a 5 años | | | | | |
| De 6 a 10 años | 4 | 40 % | | | 4 |
| Más de 10 años | | | | | |
| TOTAL | 9 | | 2 | | 10 |

Distribución de la plantilla por departamentos

| Distribución de la plantilla por departamentos | | | | | |
|---|----------------|----------|----------------|----------|--------------|
| Departamento | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| FISIOTERAPIA | 3 | | 0 | | 3 |
| PSICOLOGÍA | 1 | | 0 | | 1 |
| ACOMPANAMIENTO | 0 | | 1 | | 1 |
| LABORAL | 1 | | 1 | | 2 |
| COMUNICACIÓN | 0 | | 0 | | 0 |
| TRABAJO SOCIAL | 1 | | 0 | | 1 |
| PISCINA | 1 | | 0 | | 1 |
| ADMINISTRACIÓN | 1 | | 0 | | 1 |
| TOTAL | 9 | | 2 | | 11 |

Distribución de la plantilla por categorías profesionales

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 | 10 % | |
| | Universitarios | 8 | 80 % | 1 | 10 % | |

Distribución de la plantilla por bandas salariales

| Distribución de la plantilla por bandas salariales | | | | | |
|---|----------------|----------|----------------|----------|--------------|
| Bandas salariales | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Menos de 7.200 € | 1 | | | | 1 |
| Entre 7.201 € y 12.000 € | | | 1 | | 1 |
| Entre 12.001€ y 14.000€ | 6 | | 1 | | 7 |
| Entre 14.001 y 18.000€ | | | | | |
| Entre 18.001 y 24.000 € | | | | | |
| Entre 24.001 y 30.000€ | 1 | | | | 1 |
| Entre 30.001 € y 36.000 € | | | | | |
| Más de 36.000 € | | | | | |
| TOTAL | 8 | | 2 | | 10 |

3. Movimientos de personal

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 | | | | 1 |
| Temporal a Tiempo Parcial | 2 | | 2 | | 4 |
| Fijo Discontinuo | | | | | |
| Indefinido a Tiempo Completo | | | | | |
| Indefinido a Tiempo Parcial | | | | | |
| Prácticas | | | | | |
| Aprendizaje | | | | | |
| Otros (becas de formación, etc.) | | | | | |
| TOTAL | 3 | | 2 | | 5 |

Bajas definitivas último año

| Bajas definitivas último año | | | | | |
|--------------------------------------|----------------|----------|----------------|----------|--------------|
| Descripción bajas definitivas | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Jubilación | | | | | |
| Despido | 1 | | | | 1 |

| | | | | | |
|--|----------|--|--|--|----------|
| Finalización del contrato | 1 | | | | 1 |
| Cese voluntario | 1 | | | | 1 |
| Cese por persona a cargo | | | | | |
| Otros (muerte, incapacidad, etc.) | | | | | |

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 | | | | |
| Maternidad | 1 | | | | |
| Cesión al padre del permiso de maternidad | | | | | |
| Paternidad | | | | | |
| Adopción o acogimiento | | | | | |
| Riesgo durante el embarazo | 1 | | | | |
| Reducción de jornada por lactancia | 1 | | | | |
| Reducción de jornada por cuidado de hija/o | 1 | | | | |
| Reducción de jornada por motivos familiares | | | | | |
| Reducción de jornada por otros motivos | | | | | |
| Excedencia por cuidado de hija/o | 1 | | | | |
| Excedencia por cuidado de familiares | | | | | |
| Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar | | | | | |
| Excedencia voluntaria | | | | | |
| Permiso por enfermedad grave, fallecimiento | | | | | |
| TOTAL | 6 | | | | |

4. Responsabilidades familiares

Responsabilidades familiares: nº de hijas/os

| Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os | | | | | |
|--|----------------|----------|----------------|----------|--------------|
| Nº de hijas/os | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| 0 | | | | | |
| 1 | | | | | |
| 2 | 1 | | | | |
| 3 ó más | 2 | | | | |
| TOTAL | 3 | | 0 | | 3 |

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 | | | | | |
| 2 | | | | | |
| 3 ó más | | | | | |
| TOTAL | | | | | |

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os

| Responsabilidades familiares: edades de hijas/os | | | | | |
|--|----------|---|---------|---|----------|
| Bandas de edad | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Menos de 3 años | 1 | | | | |
| Entre 3 y 6 años | 1 | | | | |
| Entre 7 y 14 años | 1 | | | | |
| 15 o más años | 2 | | | | |
| TOTAL | 5 | | | | 5 |

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 | | | | | |

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 | | | | | |

| | | | | | |
|----------|--|--|--|--|--|
| 5 | | | | | |
|----------|--|--|--|--|--|

C. ASPECTOS CUALITATIVOS

1. CULTURA DE LA ASOCIACIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

| Objetivos de la Asociación |
|--|
| <p>El objetivo con el que nace la Asociación Leonesa de Esclerosis Múltiple, como entidad sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública e interés social, es el de garantizar la asistencia y mejorar la calidad de vida de los afectados por Esclerosis Múltiple, así como de los familiares de los afectados, a través de los diferentes servicios que prestan por la misma, como son los de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⑩ Fisioterapia ⑩ Psicología ⑩ Acompañamiento ⑩ Asistencia social ⑩ Orientación Laboral |

Integración la Responsabilidad Social Corporativa en la Asociación

2. SELECCIÓN

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

- Establecimiento de nuevos servicios y actividades
- Aumento de la demanda de los usuarios/afectados
- Bajas de los trabajadores
- 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 Asociación?

Los métodos que se utilizan para seleccionar el personal.

- Valoración de curricular
- Entrevista de trabajo

Personas intervienen en el proceso

La Coordinadora de la Asociación

La última decisión sobre la incorporación corresponde a la Junta de la Asociación

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

Profesionales cualificados con 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 Asociación 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 Asociación 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 (master, etc.)

No se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

No se ha impartido formación específica para mujeres

4. PROMOCIÓN

No se utiliza ninguna metodología y/o criterios para la promoción en la Asociación

No existe en la asociación ninguna metodología estándar de evaluación del personal

No existen planes de carrera en la Asociación

No se disponen de ningún método de valoración del personal promocionado

Sí se comunica al personal de la Asociación 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 Asociación

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 no dispone de ninguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Guardería de empresa
- Subvenciones económicas para guardería
- Servicio para el cuidado de personas dependientes
- Campamento de verano para hijo/as
- Jornadas reducidas
- 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 Asociación son | |
|--|----------------------|
| <input type="checkbox"/> | Reuniones |
| <input type="checkbox"/> | Correo electrónico |
| <input type="checkbox"/> | Tablón de anuncios |
| <input type="checkbox"/> | Manuales |
| <input type="checkbox"/> | Buzón de sugerencias |
| <input type="checkbox"/> | Intranet |

No se ha realizado con anterioridad en la Asociación ninguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico fuera de la concienciación con la enfermedad de la Esclerosis Múltiple

8. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

| Si se conocen en la Asociación 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 no participa en ningún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como: | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> | Personas con discapacidad |
| <input type="checkbox"/> | Personas inmigrantes |
| <input type="checkbox"/> | Jóvenes |
| <input type="checkbox"/> | Mujeres víctimas de violencia de género |
| <input type="checkbox"/> | Otros |

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

No se han realizado ningún tipo de estudio para detectar posibles actuaciones de acoso, tanto psicológico como sexual

Con anterioridad a la Ley para al Igualdad no se han puesto en marcha ninguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

10. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Sí se han realizado estudios para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral

a) ¿Cuáles son las conclusiones?

b) ¿Se desprenden del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres?

SI

NO

En caso afirmativo ¿cuáles?

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

No se tiene previsto ningún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión

12. CONVENIO COLECTIVO

¿Existe alguna medida específica en la Asociación 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 de la Asociación Leonesa de Esclerosis Múltiple, son los siguientes:

⑩ La igualdad no se ha integrado como parte de la misión, visión y valores de la Asociación.

⑩ El personal de la entidad no cuenta con formación ni información relativa a la

igualdad de género.

- ⑩ Falta de promoción profesional dentro de la entidad
- ⑩ Ausencia de mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. No existe documentación interna que regule el acceso a las medidas de conciliación.
- ⑩ Falta de estudios para detectar posibles actuaciones de acoso y violencia, tanto psicológico como sexual, dentro de la Asociación. Falta de procedimientos de actuación en caso de que se presenten tales situaciones.
- ⑩ La igualdad no se ha incorporado en el trabajo cotidiano de la Asociación.
- ⑩ La imagen externa de la organización transmite una visión poco igualitaria de la misma.
- ⑩ Existan puestos o departamentos en la Asociación que estén especialmente feminizados
- ⑩ Mayor cualificación profesional femenina respecto a la masculina
- ⑩ No se utiliza un lenguaje no sexista ni se han previsto mecanismos específicos para su corrección.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS QUE LA EMPRESA/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 Asociación Leonesa de Esclerosis Múltiple, eliminando cualquier discriminación por razón de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ⑩ Incorporación de la igualdad como un objetivo central de la Asociación
- ⑩ Concienciar a los trabajadores y trabajadoras de la Asociación de la importancia que supone realizar el trabajo en condiciones de igualdad y conciliación.
- ⑩ Promover cuantas acciones formativas e informativas sean necesarias para facilitar la igualdad de género entre los empleados y empleadas de la entidad. Capacitación del personal respecto a la promoción de la igualdad de género
- ⑩ Fomentar la promoción y el ascenso profesional del personal en la entidad
- ⑩ Dar un trato preferente en la contratación de nuevo personal por la Asociación Leonesa de Esclerosis Múltiple, 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.
- ⑩ 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).

- ⑩ Promover protocolos de actuación ante posibles situaciones de acoso.
- ⑩ Establecer principios de exclusión de cualquier medida que pudiese perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la Asociación.
- ⑩ 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 Leonesa de Esclerosis Múltiple, Plan que permita corregir las deficiencias señaladas en el análisis 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 Asociación Leonesa de Esclerosis Múltiple, habrá de conllevar la implantación de las siguientes medidas de igualdad:

- ⑩ Incorporación de la igualdad de género en los documentos clave que determinan la visión, misión y valores de la organización (estatutos, informes anuales, web, comunicación interna etc.).
- ⑩ Transmisión al personal de la Asociación de la presencia de la igualdad de género como un objetivo transversal de la entidad.
- ⑩ Realización de actividades de sensibilización y formación en materia de igualdad de género dirigidas al personal de Esclerosis Múltiple León.
- ⑩ Fomentar el acceso del personal a la formación continua en horario laboral, facilitando la asistencia de los empleados y empleadas de la entidad con responsabilidades familiares
- ⑩ Establecimiento de criterios específicos y objetivos para regular el acceso a la promoción.
- ⑩ Promover mecanismos que garanticen que en las nuevas contrataciones que realice la entidad la presencia de personas del género menos representado en la entidad, garantizando en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad.

- ⑩ Implantación de mecanismos para la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- ⑩ Elaboración de un protocolo de actuación dentro de la Asociación Leonesa de Esclerosis Múltiple en materia de acoso y violencia, tanto psicológica como sexual, que determine procesos de actuación y personas responsables
- ⑩ Inclusión y análisis de las medidas en materia de igualdad en el informe anual de actividad de la Asociación.
- ⑩ Presentación de Esclerosis Múltiple León a procesos de acreditación externa que certifiquen el compromiso efectivo de la Asociación con la igualdad (premios, etiquetas, certificaciones etc.).
- ⑩ Establecimiento de instrumentos (guías, decálogos etc.) para la utilización de lenguaje neutro y no sexista dentro de la entidad.

Presupuesto

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 creación de un 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:

Cursos en materia de igualdad:

Horas del curso:

Experiencia en la coordinación de acciones de igualdad:

Meses:

Otros aspectos a considerar sobre las personas responsables de ejecutar las acciones de igualdad:

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

HERRAMIENTAS Y ÓRGANOS DE SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS Sistema de evaluación, indicadores, frecuencia del seguimiento y evaluación:

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 tableros de anuncios de la Asociación 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 se prevé la creación de un órgano de Participación y Seguimiento del Plan de Igualdad que tendrá carácter paritario entre la dirección de la Asociación y los empleados y empleadas de la entidad. 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:

⑩ 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.)

⑩ Grado de cumplimiento y satisfacción según cuestionario cumplimentado por los trabajadores y trabajadoras de la Asociación (Valoración)

⑩ Recursos destinados a la consecución de objetivos y medidas

El cuestionario a cumplimentar por los empleados y empleadas tendrá carácter trimestral y permitirá obtener la percepción directa de los principales destinatarios de la media propuesta respecto del grado de cumplimiento y de valoración de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de la Asociación Leonesa de Esclerosis Múltiple.

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.

Gastos directos de personal (personal propio)

Identificación de la trabajadora

Coste por hora imputado

Número de horas invertidas en la actividad

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.10

Mujeres 8

Hombres 2

PORCENTAJE DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA O ENTIDAD.

Nº de 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 ---

Hombres ---

NÚMERO Y PORCENTAJE DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRATADAS POR LA EMPRESA:

Nº de mujeres víctimas de violencia de género contratadas

Nº de personas en plantilla

Porcentaje de víctimas de violencia de género contratadas
