

III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

Enero 2024-

Enero 2028



*entidad
colaboradora:*



Camino Nuevo de Picaña, 31
46014 Valencia
Tel: 963 577 577
www.indiceconsultoria.com



Índice

1. PRESENTACIÓN	3
2. ANTECEDENTES	4
3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	4
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	5
5. INFORME DIAGNÓSTICO	5
5.1. Metodología de investigación.....	5
5.2. Áreas de Diagnóstico.....	7
5.3. Información básica de la empresa.....	8
5.4. Organigrama.....	9
5.5. Resultados del informe diagnóstico.....	10
5.5.1. Análisis cuantitativo de la plantilla.....	10
5.5.2. Auditoría Retributiva.....	22
5.5.3. Análisis de igualdad por materias.....	35
5.5.4 Conclusiones del diagnóstico.....	55
6. PLAN DE IGUALDAD	59
6.1. Justificación jurídica.....	60
6.2. Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad.....	61
7. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	63
8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	90
9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN	91
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES	93
11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	94
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	94
13. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD	95
BIBLIOGRAFÍA	96

1. PRESENTACIÓN

L'Associació Salut Mental Castelló, AFDEM en adelante, es una asociación sin ánimo de lucro formada por familiares de personas con enfermedad mental. Se fundó hace 25 años, con el fin de defender los derechos de las personas con enfermedad mental y tiene como ámbito de actuación la provincia de Castellón.

La misión de AFDEM es la mejora de la calidad de vida de las personas con enfermedad mental y la de sus familiares, la defensa de sus derechos y la representación del movimiento asociativo. Para ello, se identifican los siguientes fines:

1. Exigir la adecuada atención sanitaria y social, así como estimular la investigación y la prevención.
2. Promover la sensibilización y normalización social de la enfermedad mental.
3. Promover la igualdad de género.
4. Coordinar las demandas y propuestas del colectivo.
5. Recabar de los poderes públicos leyes y normativas que favorezcan sus intereses.
6. Exigir la creación de servicios alternativos a la hospitalización y el establecimiento de sistemas sustitutorios a la familia.
7. Desarrollar una constante y eficaz información hacia la sociedad a través de los medios de comunicación.
8. Actuar juntamente con los colectivos desfavorecidos de la sociedad para alcanzar la plena ciudadanía en igualdad de condiciones iniciar y potenciar la inserción laboral del colectivo.

AFDEM ofrece a sus asociados/as los siguientes servicios:

- Información y orientación
- Programa de asistencia social
- Sensibilización y Promoción de la Salud Mental
- Rehabilitación Psicosocial
- Programa de Intervención Familiar (Psicoeducación y Grupos de Autoayuda)
- Programa de atención domiciliaria
- Promoción, Captación y Formación del Voluntariado
- Respiro Familiar, actividades de ocio y tiempo libre

Con la intención de dar una mejor respuesta a las necesidades y deseos de las/os asociadas/os, en el año 2019 la entidad decidió ampliar el servicio ofrecido a las personas usuarias llevando a cabo un proyecto de Centro de Día que lleva funcionando desde abril de 2019. Para ofrecer el servicio de Centro de Día, y cumplir con los requisitos necesarios para obtener la autorización de funcionamiento, la entidad realizó previamente obras de adecuación en sus instalaciones. Del mismo modo, y ajustándose a las ratios de personal exigidos por el reglamento de aplicación, la entidad ha contratado a 4 personas, además de las 3 que ya estaban vinculadas con la asociación con carácter previo.

2. ANTECEDENTES

La entidad, cumpliendo con sus obligaciones en cuanto a la evaluación Final del II Plan de igualdad 2020-2023, concluye que la implantación resultó positiva en su totalidad. No obstante, llevar a cabo una parte de las medidas, así como la organización del cúmulo de cuestiones relacionadas con la realización del II PIO, requirió de un esfuerzo adicional por parte de la plantilla de AFDEM.

A pesar del esfuerzo adicional, cabe señalar como algo positivo que, no ha habido barreras ni obstáculos para su puesta en práctica.

Por último, manifestar la motivación, compromiso e ilusión por parte de la entidad en seguir avanzando y en el proceso de elaboración de este III PIO de la entidad.

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El III Plan de Igualdad de Oportunidades de L'Associació Salut Mental Castelló, AFDEM, según la normativa en vigor para la implementación de planes de igualdad en las empresas, ha sido negociado según lo dispuesto en el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. A tal efecto, se ha constituido la comisión negociadora en la que han participado de forma paritaria la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras mediante la participación de la representación legal de la plantilla trabajadora de la entidad, y la representación legal de la empresa (ANEXO I).

La **comisión negociadora se constituyó el 10 de julio de 2023**. Sucesivamente se han realizado otras reuniones, para tratar los puntos del diagnóstico, así como la metodología de trabajo y después su aprobación. **La aprobación del III Plan de Igualdad, se realizó el 24 de enero de 2024.**

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El ámbito personal del presente plan de igualdad se establece para todas las personas trabajadoras de la entidad.

El ámbito territorial o geográfico se establece para los centros de trabajo ubicados en la ciudad de Castellón y Burriana.

El ámbito temporal o vigencia del citado plan, se contempla desde noviembre de 2024 hasta noviembre de 2028. Una vez finalizado el período de vigencia, el plan se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del RD 901/2020.

5. INFORME DIAGNÓSTICO

5.1. Metodología de investigación

Con el objetivo de identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo visible la situación de partida de la plantilla, detectando si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos y analizando los efectos que tienen para hombres y mujeres el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos así como el sistema de organización del trabajo, se ha realizado un **diagnóstico de situación inicial** de la Entidad.

El diagnóstico se ha elaborado a partir de la recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de **indicadores cuantitativos y cualitativos**, aquellas desigualdades por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, esencialmente, visibilizar cualquier obstáculo que dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las **características** más representativas del proceso de recogida de datos llevado a cabo en la entidad son:

- **Metodología y herramientas utilizadas:** se han utilizado diferentes cuestionarios y formularios como instrumentos para la recogida de datos. Más concretamente, los instrumentos utilizados han sido: (1) un cuestionario dirigido a responsables de la entidad, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms) y que ha permitido recoger información cualitativa; (2) un cuestionario dirigido al departamento de recursos humanos, con la finalidad de recoger datos cuantitativos; (3) un formulario dirigido a la plantilla, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms), que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación a las materias analizadas; (4) también se ha tenido en cuenta información relativa a la publicidad, información corporativa, redes sociales, e imagen de la entidad.
- **Fecha de recogida de la información:** los cuestionarios y la cumplimentación de la tabla cuantitativa han sido rellenadas desde junio de 2023 a julio de 2023.
- **Periodo de referencia de los datos analizados:** los datos se refieren al periodo de 2022 en cuanto a los de tipo cuantitativo, las encuestas y datos cualitativos se han valorado durante los meses de julio 2023 a diciembre de 2023.
- **Fecha de realización del diagnóstico:** el estudio, análisis y redacción del informe diagnóstico se ha producido en los meses de diciembre de 2023 a enero de 2024.
- **Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:** han participado en la elaboración del diagnóstico inicial la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y una consultora externa por parte de una entidad colaboradora (Índice Formación y Consultoría, S.L.).

5.2. *Áreas de Diagnóstico*

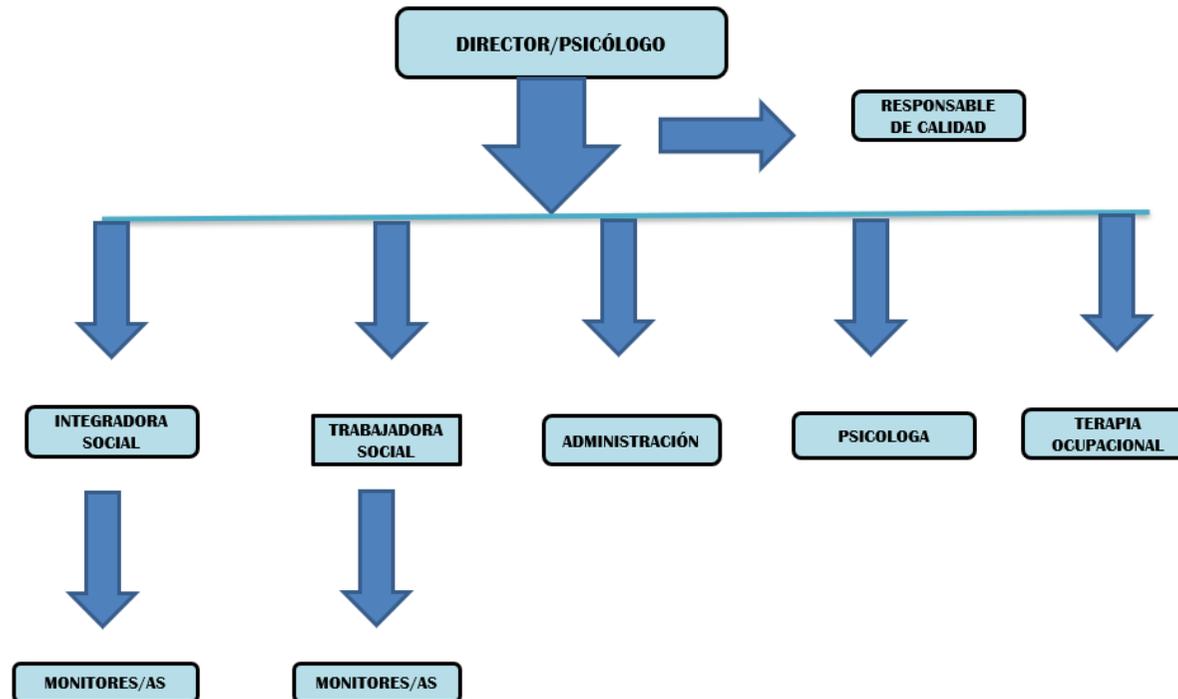
Las Áreas para el diagnóstico mínimas vienen definidas por la legislación vigente. Se han añadido cuatro áreas de mejora, abajo detalladas, que consideramos relevante dadas las características de la organización.

Áreas de Diagnóstico
1-Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
2-Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
3-Área de actuación: FORMACIÓN
4-Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL
5-Área de actuación: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA
6-Área de actuación: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
7-Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
8- Área de mejora: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA
9- Área de mejora: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
10- Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
11- Área de mejora: SALUD LABORAL

5.3. Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ASOCIACIÓN DE FAMILIARES PARA LOS DERECHOS DEL ENFERMO MENTAL (AFDEM)					
NIF	G-12385381					
Domicilio social	C/ OBISPO SALINAS, 12 BAJO					
Forma jurídica	ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO					
Año de constitución	1994					
Responsable de la Entidad						
Nombre	JUAN JOSE MIGALLÓN ROMERO					
Cargo	PRESIDENTE AFDEM					
Telf.	964232245					
e-mail	AFDEM.CS@HOTMAIL.COM					
Responsable de Igualdad						
Nombre	MARIA MACHORDOM AGUSTI					
Cargo	TRABAJO SOCIAL/ADMINISTRACIÓN					
Telf.	605300621					
e-mail	TREBALLADORASOCIAL@AFDEM.COM					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	DISCAPACIDAD					
CNAE	9499					
Descripción de la actividad	INTERVENCIÓN EN SALUD MENTAL					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	CASTELLÓN Y PROVINCIA					
DIMENSIÓN A FECHA ACTUAL						
Personas Trabajadoras	Mujeres	6	Hombres	3	Total	9
Centros de trabajo	ASOCIACIÓN + CENTRO DE DIA					
Facturación anual de 2020 (€)	410.895'66€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI, VICENT SAVALL DIEZ					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	SI, LUCIA VIDAL TENA					

5.4. Organigrama



5.5. Resultados del informe diagnóstico

A continuación, presentamos los principales resultados del diagnóstico de situación inicial de la entidad, en dos apartados: análisis cuantitativo de la plantilla, y análisis de igualdad por materias.

5.5.1. Análisis cuantitativo de la plantilla

En este apartado se realizará un análisis cuantitativo de la plantilla segregando los datos por sexo.

ANÁLISIS POR SEXO DE LA PLANTILLA

En el momento de recogida de información, la cual correspondía a la anualidad 2022, la plantilla de la entidad ha contado durante todo el año 2022 con un total de 10 personas: 6 mujeres (60%) y 4 hombres (40%).



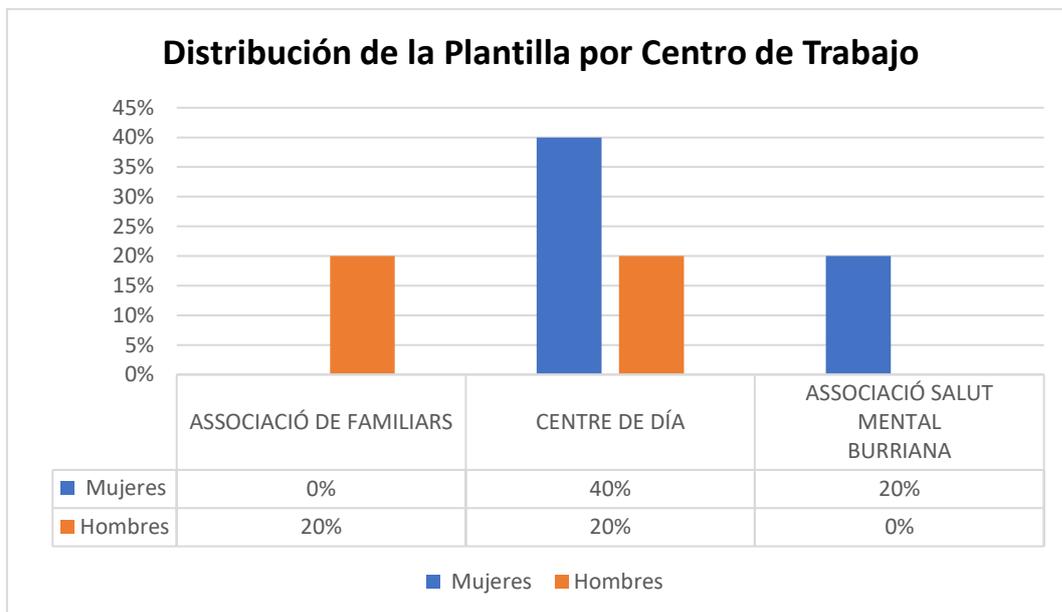
Como podemos observar, la plantilla está equilibrada en la entidad y, por tanto, la representatividad está equilibrada según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad (40-60 por ciento de cada sexo).

De este modo, no existe un desequilibrio en la plantilla, al no haber mayor número de un sexo sobre el otro.

Según la distribución de la plantilla por Centro de Trabajo, la plantilla ha contado con 2 hombres en la Associació de Familiars (20%); con 6 personas en el Centre de Dia, con

4 mujeres (40%) y 2 hombres (20%); y con 2 mujeres (20%) en l'Associació Salut Mental Burriana.

Centro de Trabajo	Mujeres	Hombres	Total general
ASSOCIACIÓ DE FAMILIARS	0	2	2
CENTRE DE DIA	4	2	6
ASSOCIACIÓ SALUT MENTAL BURRIANA	2	0	2
Total general	6	4	10



Es curioso que aunque la empresa desempeña su labor en el sector de la atención integral de las personas con enfermedad mental, donde son las mujeres quienes realizan normalmente estas funciones, y el reflejo de la plantilla suele ser una muestra de los roles de género construidos en nuestro sistema patriarcal, donde las mujeres llevan a cabo funciones relacionadas con la reproducción como los cuidados de las personas, y los hombres, en cambio, funciones relacionadas con la producción, en este caso observamos un equilibrio entre mujeres y hombres a nivel general.

No obstante, si hacemos un análisis por centro de trabajo, podemos observar que la plantilla se encuentra masculinizada en l'Associació de Familiars, al estar ocupada sólo por 2 hombres; se encuentra equilibrada en el Centre de Dia, al estar ocupada por 4 mujeres y 2 hombres (40-60 por ciento de cada sexo); y feminizada en l'Associació Salut Mental Burriana, al estar ocupada sólo por 2 mujeres.

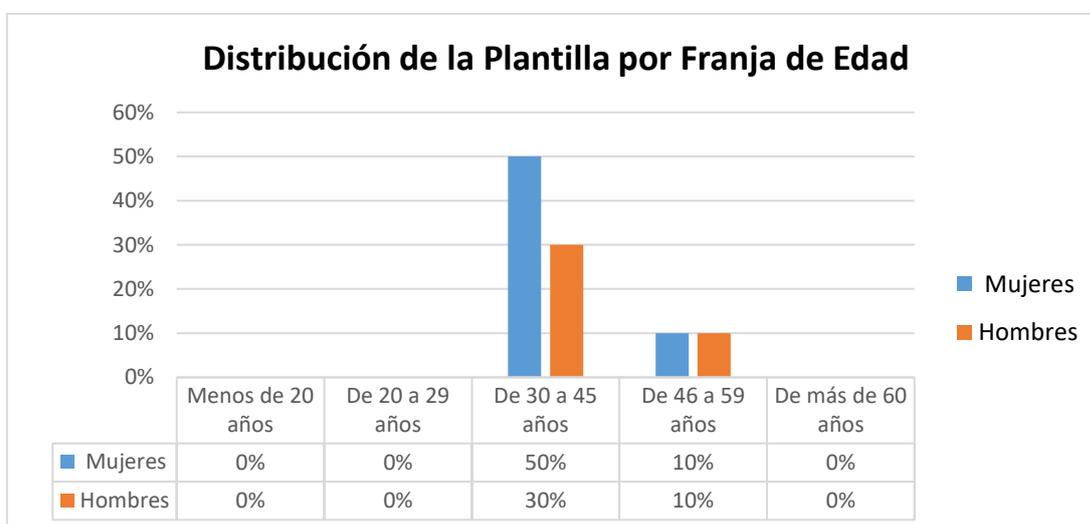
ANÁLISIS POR DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA

Según los datos proporcionados, respecto a la diversidad de la plantilla, únicamente hay un hombre con diversidad funcional en nivel operativo en la entidad. En cuanto a personas de origen extranjero, no hay en la plantilla de la Entidad.

ANÁLISIS POR EDAD DE LA PLANTILLA

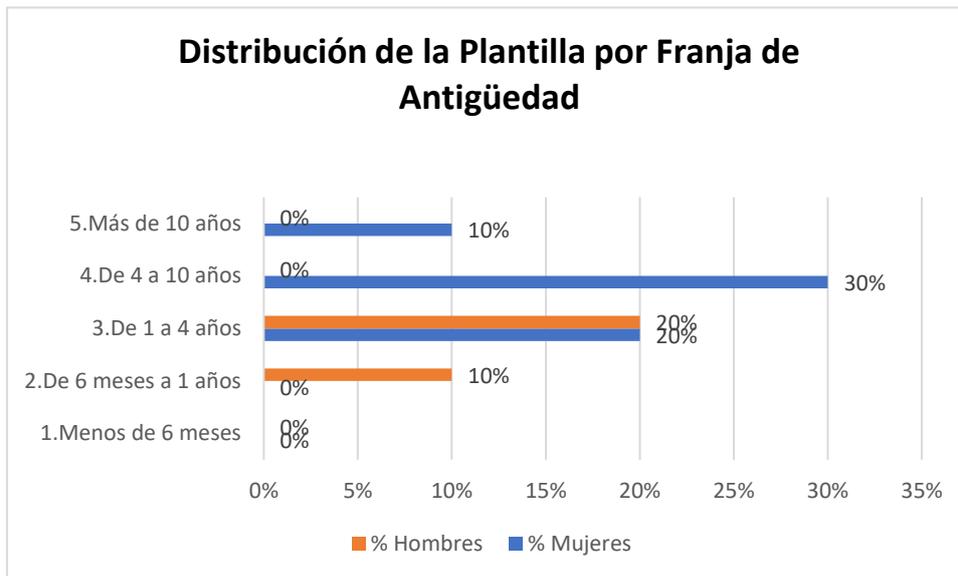
A continuación, se presenta la distribución por edades de la plantilla, desagregando los datos en función del sexo:

Franja de edades	Mujeres	Hombres	Total general
Menos de 20 años	0	0	0
De 20 a 29 años	0	0	0
De 30 a 45 años	5	3	8
De 46 a 59 años	1	1	2
De más de 60 años	0	0	0
Total general	6	4	10



El grupo de edad donde más personal se concentra es en la franja de 30 a 45 años, con un 50% de mujeres y un 30% de hombres del total de la plantilla, 5 mujeres y 3 hombres. Después, encontramos la franja de edad de 46 a 59 años con un 10% de mujeres y un 10% de hombres, 1 mujer y 1 hombre. Por último, no se encuentra personal en ninguna otra franja de edad por el momento.

ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA

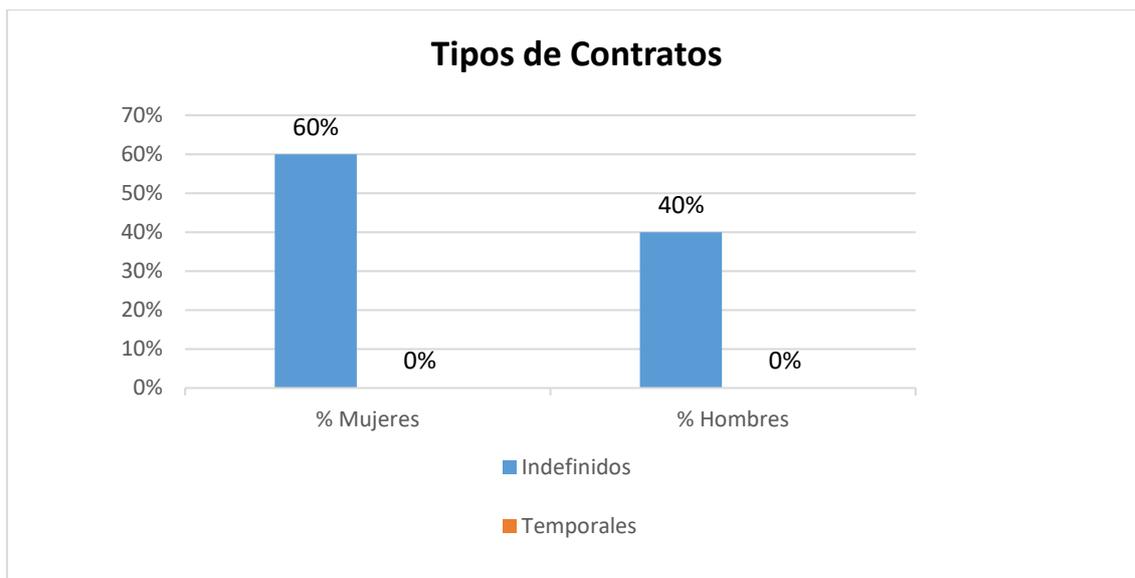


Después de realizar un análisis de la antigüedad de la plantilla, la franja de antigüedad donde se encuentra la mayor parte de la plantilla en la entidad es en la franja de 4 a 10 años, formada por un 20% de mujeres y por un 20% de hombres, por 2 mujeres y por 2 hombres. A continuación, las franja con mayor número de personas es la de 4 a 10 años, con un 30% de mujeres, por 3 mujeres. Seguidamente, encontramos las franjas de más de 10 años y menos de 6 meses, con un 10% de mujeres en la primera, 1 mujer, y un 10% de hombres en la segunda, 1 hombre.

TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADA

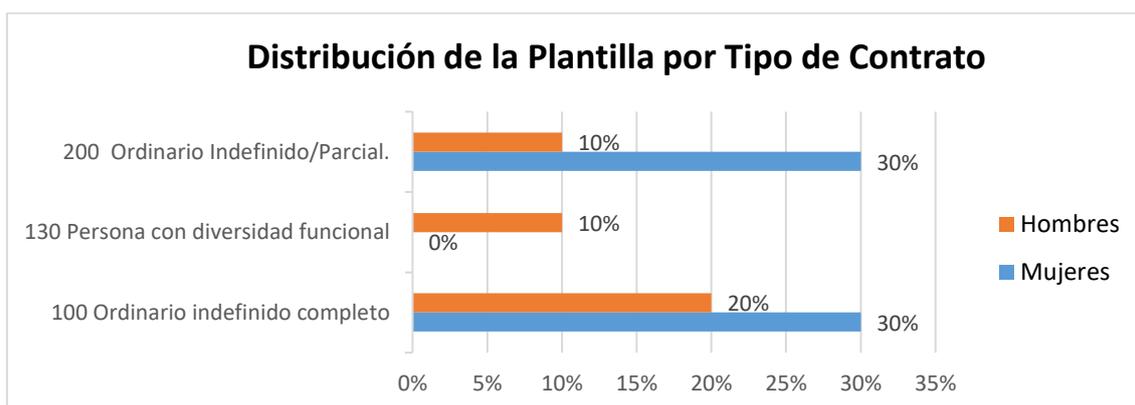
Tipo de Contrato	Mujeres	Hombres	Total general
Indefinidos	6	4	10
Temporales	0	0	0
Total general	6	4	10

Respecto al tipo de contrato de la plantilla de la entidad, toda la plantilla cuenta con contratos indefinidos, un 60% de mujeres y un 40% de hombres sobre el total de la plantilla, tienen contratos temporales (6 mujeres y 4 hombres). Como hemos comentado en los anteriores apartados, hay paridad en las cifras porque la plantilla está equilibrada.



A continuación, se muestran las gráficas por tipos de contratos de la plantilla:

Tipos de contratos	Mujeres	Hombres	Total general
100 Ordinario Indefinido Completo	3	2	5
130 Persona con diversidad funcional Indefinido/Completo	0	1	1
200 Ordinario Indefinido/Parcial.	3	1	4
Total general	6	4	10

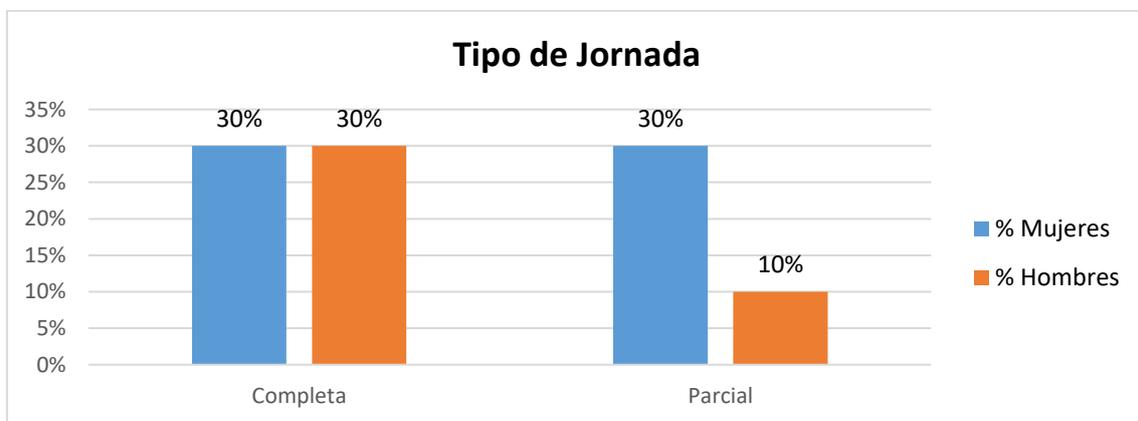


Como podemos observar, el tipo de contrato donde se agrupa mayor número de personal es en el 100 Ordinario Indefinido/Completo, con un 30% de mujeres y un 20% de hombres sobre el total de la plantilla, por 3 mujeres y 2 hombres. El segundo tipo de contrato con más personal es el 200 Ordinario Indefinido/Parcial, el cual está formado

por un 30% de mujeres y un 1% de hombres sobre el total de la plantilla, específicamente, por 4 mujeres y 1 hombre.

A continuación, le siguen los tipos de contratos 200 Ordinario Indefinido/Parcial, 401 Por obra y servicio Temporal/Completo y, 501 Por obra y servicio determinados/Parcial, con un 11% de mujeres el primero, 4 mujeres; con un 8% de hombres y un 3% de mujeres el segundo, por 3 hombres y 1 mujer; y con 8% de mujeres y un 3% de hombres el tercero, por 3 mujeres y 1 hombre. Por último, encontramos el tipo de contrato 130

Respecto a la distribución de la plantilla por tipo de jornada, se muestra la siguiente gráfica:

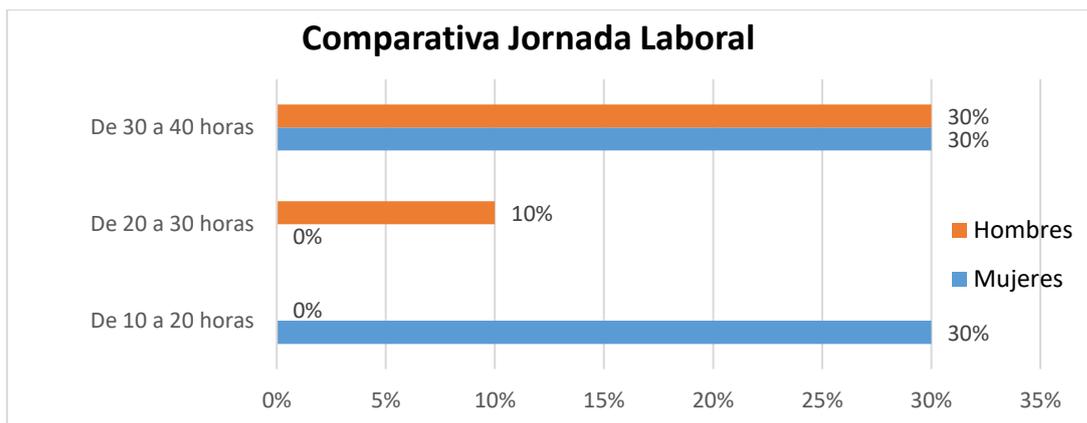


En la entidad, el 60% de la plantilla tiene una dedicación completa, la cual tiene más estabilidad en la organización. Y el 40% dispone de una dedicación parcial.

Desagregando por sexo, encontramos que en la dedicación completa sí que hay paridad en las cifras, habiendo un 30% de mujeres y un 30% de hombres, 3 mujeres y 3 hombres. No obstante, respecto en la dedicación parcial no hay paridad en las cifras, habiendo un 30% de mujeres y un 10% de hombres sobre el total de la plantilla, 3 mujeres y 1 hombre.

A continuación, presentamos la comparativa por jornada laboral:

Jornada laboral semanal	Mujeres	Hombres	Total general
De 10 a 20 horas	3	0	3
De 20 a 30 horas	0	1	1
De 30 a 40 horas	3	3	6
Total general	6	4	10



Al realizar una comparativa de la jornada laboral, observamos que las horas de dedicación al trabajo a jornada completa, de 30 a 40 horas semanales, está compuesta por un 30% de mujeres y un 30% de hombres sobre el total de la plantilla, es decir, por 3 mujeres y por 3 hombres. La de 20 a 30 horas semanales, está formada sólo por 1 hombre. Por último, la jornada laboral de 10 a 20 horas, está ocupada por 3 mujeres.

El 60% de la plantilla realiza jornada completa, la cual cosa es positivo, ya que la plantilla tiene más estabilidad. No obstante, no debemos olvidar que hay que tener en cuenta, si las personas que ocupan jornadas reducidas son por motivos de conciliación o no, etc. Estas jornadas reducidas provocan cierto estrés por la movilidad que suponen, así como inestabilidad laboral. No olvidemos la repercusión en las pensiones en un futuro.

NIVEL DE FORMACIÓN POR SEXO

Observamos que el máximo nivel alcanzado es el de Licenciatura / Grado encontrando a 3 mujeres y 4 hombres. Seguidamente, con Diplomatura encontramos a 1 mujer. Por último, el siguiente nivel es F.P. II. /C.F. Grado Superior, en el cual encontramos a 2 mujeres.

Nivel de Formación	Mujeres	Hombres	Total general
F.P. II / C.F. Grado Superior	2	0	2
Diplomatura	1	0	1
Licenciatura / Grado	3	4	7
Total general	6	4	10

En general, se observa mayor nivel formativo superior, en concreto, en el nivel de Licenciatura/Grado.

El nivel de estudios con mayor cantidad de personal es también el de Licenciatura / Grado, con un total de 7 personas, 3 mujeres y 4 hombres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS DE TRABAJO Y NIVEL JERÁRQUICO

El órgano de mayor responsabilidad de la entidad es la Junta Directiva, la cual está formada por 1 hombre, que ocupa la Dirección, y el resto de las personas que la componen son mujeres.

A continuación, el órgano que asume más responsabilidad es la Dirección, ocupada por 1 hombre también.

Si analizamos los puestos de trabajo de la entidad, podemos ver que el puesto que aglutina el mayor número de personal es “Monitor/a Ocupacional”, ocupado por 3 mujeres y 1 hombre.

Los puestos ocupados por el sexo femenino de manera unipersonal son:

- Ayudante de Dirección.
- Integrador/a Social.

Los puestos ocupados por el sexo masculino de manera unipersonal son:

- Dirección.
- Terapeuta Ocupacional.
- Responsable de Calidad.

Los puestos ocupados sólo por mujeres son:

- Ayudante de Dirección.
- Integrador/a Social.
- Psicólogo/a.

Los puestos ocupados sólo por hombres son:

- Dirección.

- Terapeuta Ocupacional.
- Responsable de Calidad.

Los puestos de composición mixta:

- Trabajador/a Social. (La composición es paritaria, ya que son 1 mujer y 1 hombre).
- Psicólogo/a. (La composición es paritaria, ya que son 1 mujer y 1 hombre).
- Monitor/a Ocupacional. (La composición no es paritaria, ya que son 3 mujeres y 1 hombre).

Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	Total general
Dirección	0	1	1
Responsable de Calidad	0	1	1
Terapeuta Ocupacional	0	1	1
Ayudante de Dirección	1	0	1
Psicólogo/a	1	1	2
Integrador/a Social	1	0	1
Trabajador/a Social	1	1	2
Monitor/a Ocupacional	3	1	4
Total general	7	6	13

Cabe señalar que:

- El hombre que ocupa el puesto de Dirección, también ocupa 1 puesto de Psicólogo/a.
- La mujer que ocupa el puesto de Ayudante de Dirección, ocupa 1 puesto de Trabajador/a Social.
- El hombre que ocupa el puesto de Terapeuta Ocupacional, también ocupa el puesto de Responsable de Calidad.

En un análisis por sexos, cabe señalar que se trata de una entidad dedicada a dar el servicio de atención integral de las personas con enfermedad mental. Por tanto, se trata de un sector que normalmente se encuentra muy feminizado. No obstante, en el caso de esta entidad, como hemos comentado anteriormente la plantilla se encuentra equilibrada y no encontramos una clara segregación horizontal, es decir, no se concentran más mujeres que hombres en este caso y sector de actividad.

En cuanto a los puestos de mayor responsabilidad dentro de la plantilla, el puesto de Dirección de la entidad está ocupado por 1 hombre y, el puesto de Ayudante de Dirección por 1 mujer.

NIVEL DE FORMACIÓN POR PUESTO

En este apartado se procederá a analizar si existe desequilibrio entre el nivel formativo máximo alcanzado y los requerimientos de cada puesto de trabajo ocupado por personas de ambos sexos, y si dicho desequilibrio afecta de manera diferente a mujeres y hombres.

Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	Total general
Dirección	0	1	1
Licenciatura / Grado			
Responsable de Calidad	0	1	1
Licenciatura / Grado			
Terapeuta Ocupacional	0	1	1
Licenciatura / Grado			
Ayudante de Dirección	1	0	1
Licenciatura / Grado			
Psicólogo/a	1	1	2
Licenciatura / Grado			
Integrador/a Social	1	0	1
Licenciatura / Grado			
Trabajador/a Social	1	1	2
Licenciatura / Grado			
Monitor/a Ocupacional	3	1	4
Licenciatura / Grado / F.P. II / C.F. Grado Superior			
Total general	7	6	13

Se observa que hay equilibrio en el nivel formativo de mujeres y hombres en los puestos que ocupan con mismas responsabilidades, funciones e igual valor.

No obstante, se observan diferencias en el puesto de:

- Monitor/a Ocupacional, donde las personas que ocupan este puesto cuentan, 1 hombre y 1 mujer cuentan con Licenciatura / Grado, y 2 mujeres con F.P. II / C.F. Grado Superior.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTO Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Seguidamente se procederá a analizar, si existen puestos en los cuales pueda haber diferencias asociadas al hecho de tener responsabilidades familiares. En otras palabras, vamos a tratar de identificar los efectos que la situación familiar o personal de la plantilla puede tener en la presencia de mujeres y hombres en la empresa.

Se intentará dar a conocer cuántas personas que forman parte de la plantilla cuentan con responsabilidades familiares, bien hijas/os menores de 12 años o bien personas mayores a su cuidado o atención, y si alguna de estas personas tiene diversidad funcional.

Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	N.º Total de hijos/as menores de 12 años
Dirección	0	1	
Responsable de Calidad	0	1	
Terapeuta Ocupacional	0	1	1 hijo/a
Ayudante de Dirección	1	0	
Psicólogo/a	1	1	
Integrador/a Social	1	0	1 mujer 1 hijo/a
Trabajador/a Social	1	1	1 mujer 2 hijos/as
Monitor/a Ocupacional	3	1	1 mujer 1 hijo/a
Total general	7	6	13
Total plantilla con hijos/as menores de 12 años	3	1	4
N.º Total de hijos/as menores	3 hijos/as	1 hijo/a	4 hijos/as

Como podemos observar, sólo un total de 4 personas, 3 mujeres y 1 hombre de la plantilla, tienen hijos/as menores de 12 años a su cargo. La mujer que ocupa el puesto de Integrador/a Social y el hombre que ocupa el puesto de Terapeuta Ocupacional tiene el/la mismo hijo/a.

Todas las personas que tienen hijos/as menores de 12 años, tienen entre 30 y 45 años, siendo personal en su mayoría de mediana edad de la plantilla. La franja de edad donde se aglutina más personal es también en la de 30 a 45 años. El resto de plantilla no tiene hijos/as menores de 12 años, puede que tengan descendientes mayores de 12 años o

no tengan. No obstante, puede que con el transcurso del tiempo se vayan igualando las responsabilidades familiares.

Según los datos aportados por la entidad, sólo 1 hombre de la plantilla tiene personas ascendentes a su cargo (madre/padre/familiar en situación de dependencia). El resto de la plantilla no tiene personas ascendentes a su cargo, hijos/as con discapacidad a su cargo y responsabilidades familiares con diversidad funcional, y no se observa desequilibrio en este sentido.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Incorporaciones	Mujeres	Hombres	Total general
2006	0	1	1
2008	1	0	1
2019	3	0	3
2020	0	1	1
2021	2	1	3
2022	0	1	1
Total general	6	4	10

En 2006 se produjo la incorporación de 1 hombre. En 2008, se produjeron sólo la incorporación de 1 mujer en la empresa. En 2019, se produjeron 3 incorporaciones, todas mujeres. En 2020 se produjo la incorporación de 1 hombre. En 2021 se produjeron 3 incorporaciones a la plantilla de la entidad, 2 mujeres y 1 hombre. Por último, en 2022 se produjo 1 incorporación.

Según los datos aportados por la entidad, no ha habido finalizaciones de contratos o bajas en la entidad a lo largo del año 2022.

5.5.2. Auditoría Retributiva

INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2022

1. ENTIDAD Y DATOS DEL PROYECTO

Razón social y NIF	Associació Salut Mental Castelló, AFDEM G12385381
Sector/Actividad	
Plantilla (nº hombres y mujeres)	10 personas: - 6 mujeres - 4 hombres
Convenio Colectivo de aplicación	VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana
Vigencia	La misma que el Plan de igualdad.
Fecha informe	Diciembre 2023
Datos del informe	Año 2022

2. MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido como tal por la Asamblea General de las Naciones Unidas y contemplado como principio fundamental de la Unión Europea. A nivel español, ha sido consagrado como un derecho fundamental, proclamándose el derecho a la igualdad de las españolas y españoles ante la ley y a la no discriminación por razón de sexo en el artículo 14 de la Constitución Española, y como principio informador de nuestro ordenamiento jurídico; con pleno reconocimiento como tal desde la aprobación de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La LO 3/2007 sentó las bases jurídicas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y evitar todo tipo de discriminación, entrando a regular y promulgar medidas

para su aplicación en múltiples ámbitos, tanto públicos como privados, e incidiendo muy especialmente, entre otras cosas, en la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y en la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

No obstante, ante la falta de obtención de resultados y la perpetuación de situaciones de desigualdad, los poderes públicos se han visto obligados a adoptar nuevas medidas. Por ello, adoptó 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, en el que se pone el foco en determinadas materias y se insta a que, para su consecución efectiva, las medidas mencionadas en el mismo sean objeto de desarrollo reglamentario.

Todo ello ha dado lugar a la publicación en octubre de 2020 de dos Reales Decretos en los que se desarrollan la elaboración, aplicación e inscripción de los planes de igualdad y el registro de retribuciones; estableciéndose, adicionalmente, la obligación de realizar una auditoría sobre retribuciones con perspectiva de género. Dichas normas son el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, RD 901/2020) y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, RD 902/2020).

3. OBJETIVOS

El presente análisis se realiza con el objeto de obtener, por un lado, la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres y, por otro, para definir las necesidades específicas a las que hay que atender para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo, todo ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del RD902/2020.

Los resultados del presente informe serán incluidos al plan de igualdad elaborado por la empresa. Que en este caso se trata del III Plan de Igualdad para el período comprendido entre **enero de 2024 y enero de 2028**.

4. FASES Y METODOLOGÍA

La valoración realizada se basa en una evaluación objetiva mediante la cual se determina si se está aplicando o no de forma efectiva el principio de igualdad retributiva en la empresa y, en caso de no aplicarlo, se apuntan las deficiencias detectadas y se desgranar los factores y motivos por los cuales existen esas dificultades, diferencias o deficiencias.

Así pues, para la realización de la presente auditoría se han seguido las siguientes fases:

- a. Análisis de la situación retributiva de la empresa desde una perspectiva de género.
- b. Revisión de las causas de desigualdad y elaboración de un plan de actuación.
- c. Redacción del informe de auditoría.

Todas las fases se han desarrollado internamente en las oficinas de l'Associació Salut Mental Castelló, AFDEM, sitas en C/ Obispo Salinas, 6, 12003, Castellón, y con la asistencia de ÍNDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA, S.L.

En definitiva, en el marco de lo dispuesto en el RD 902/2020 la entidad procede a auditar su registro retributivo a los efectos de incluirlo en el diagnóstico para la adaptación de su plan de igualdad al RD 901/2020.

A estos efectos, la presente auditoría refleja los aspectos más relevantes que permiten determinar la situación de la entidad respecto al cumplimiento del principio de igualdad en materia de retribuciones desde una perspectiva de género y, por tanto, la atención a las obligaciones y deberes impuestos en la LO 3/2007 y normativa reglamentaria de desarrollo.

El desarrollo del presente dictamen y, muy especialmente, las conclusiones del mismo, quedan supeditadas a la información y documentación proporcionadas por la entidad.

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

En el presente apartado se contemplan los datos e información general relevante para el análisis de la situación actual de la entidad y sobre el sistema retributivo de la misma que se ha utilizado previamente en los diferentes apartados referidos al diagnóstico de la entidad.

Entre dicha información consta:

- Número total de hombres y mujeres.
- Resumen del sistema de clasificación profesional de la empresa.
- Análisis del sector de actividad.

Asimismo, se incluye:

- La evaluación de los puestos de trabajo.
- El análisis de las diferencias y/o desigualdades retributivas detectadas.

6. DATOS SOBRE LA EMPRESA

- Sector y actividad de la empresa: atención integral de las personas con enfermedad mental. El personal de plantilla trabajadora se encuentra distribuido en los siguientes centros de trabajos:

Centro de Trabajo	Mujeres	Hombres	Total general
ASSOCIACIÓ DE FAMILIARS	0	2	2
CENTRE DE DIA	4	2	6
ASSOCIACIÓ SALUT MENTAL BURRIANA	2	0	2
Total general	6	4	10

- A lo largo del año 2022 el total de la plantilla ha sido de 10 personas, estando distribuida en 6 mujeres (60%) y 4 hombre (40%), encontrando bastante equilibrio óptimo de 60% - 40% de representatividad en la plantilla. Como hemos comentado a lo largo del diagnóstico, normalmente el sector de la atención integral de las personas con enfermedad mental, por los estereotipos y roles de género, tradicionalmente ha sido ocupado por mujeres. Los motivos que apoyan esta diferenciación son, la recepción de currículums y candidaturas, las cuales suelen ser mayores en cuanto a mujeres que a hombres. En cuanto a este

aspecto debe tenerse en cuenta que, el porcentaje de mujeres que se forman en ciencias sociales, en general, es mucho mayor que el de los hombres, y es por ello, por lo que en la mayoría de las entidades dedicadas a este sector llegan más candidaturas para cubrir los puestos ofertados de mujeres que de hombres. Asimismo, cabe destacar la vinculación que todavía se mantiene de las mujeres en los roles tradicionales de cuidado y atención a los demás, mientras que los hombres, por el contrario, siguen manteniendo los roles de producción e industria manufacturera.

No obstante, en esta entidad no ha sucedido así por el momento, se trata de una plantilla equilibrada. Motivo por el que posiblemente se empiece a notar el cambio en las decisiones sobre los estudios y carreras profesionales, independientemente si se han asignado tradicionalmente a hombres o mujeres, llegando candidaturas para este sector de actividad de forma más igualitaria, no en su mayoría mujeres.

- En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la entidad encontramos un promedio de -5,13% y una mediana de -18,51%, no existiendo por ello, brecha salarial en la entidad, en virtud de los datos aportados y facilitados por la entidad.
- Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente puesto que, al amparo del Reglamento General de Protección de Datos, tanto en el caso de los hombres como el de las mujeres son muy pocas personas, tan solo está ocupado por 6 mujeres y 4 hombres, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por éstas. Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

El sistema retributivo está basado en el convenio colectivo de aplicación de la entidad, siendo por este motivo, los salarios objetivos sin distinciones, ambos perciben el mismo salario en los diferentes puestos de trabajo, donde se contemplan únicamente los complementos establecidos en el convenio (salario base y complementos salariales). No encontrándose por ello diferenciación respecto a las cuantías de los salarios percibidos, siendo idénticos para ambos sexos.

Los únicos puestos que se han podido comparar para analizar si existe efectivamente brecha salarial entre ellos han sido los siguientes:

1. Trabajador/a Social.
2. Psicólogo/a.
3. Monitor/a Ocupacional.

Los puestos anteriormente nombrados son los únicos que cuentan con una composición mixta, estando formados, el primero por 1 mujer, que también ocupa el puesto de Ayudante de Dirección y, por 1 hombre, el segundo, formado por 1 mujer y 1 hombre y, el tercero, formado por 3 mujeres y 1 hombre.

El resto de los puestos de trabajo se encuentran ocupados sólo por mujeres o por hombres, no pudiéndose realizar, por tanto, el análisis en cuanto a brechas salariales desagregado por sexos.

7. EVALUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Para realizar la valoración de los puestos de trabajo de que consta la plantilla de la entidad, se ha tenido en cuenta dentro de cada categoría profesional, los factores acordes a la nueva herramienta del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Igualdad publicada con fecha de 13 de abril de 2022, la cual se ha utilizado para proceder al análisis y valoración de todos los puestos que conforman la entidad.

Esta valoración se ha extraído a través de lo reflejado y descrito en las fichas de valoración / descripción de los puestos de trabajo aportados por la entidad y bajo su responsabilidad de que los mismos son manifiestamente verdaderos.

En función de estos parámetros se han valorado los diferentes puestos de trabajo asignándoles un valor en base al cual se calculan las brechas salariales entre mujeres y hombres. En concreto se han valorado los siguientes aspectos:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas.
- B) Condiciones Educativas.
- C) Condiciones Profesionales y de Formación.
- D) Condiciones Laborales y Factores Estrictamente Relacionados con el Desempeño.

Los puestos analizados han sido:

Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo	Responsable
1	Dirección	VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana	Dirección	Dirección	CENTRE DE DIA	Dirección
2	Responsable de Calidad	VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana	Calidad	Calidad	CENTRE DE DIA	Dirección
3	Terapeuta Ocupacional	VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana	Social	Social	CENTRE DE DIA	Dirección
4	Psicólogo/a	VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana	Salud Mental	Salud Mental	CENTRE DE DIA ASSOCIACIÓ SALUT MENTAL BURRIANA	Dirección
5	Integrador/a Social	VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana	Social	Social	CENTRE DE DIA	Dirección

6	Trabajador/a Social	VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana	Social	Social	CENTRE DE DIA I ASSOCIACIÓ DE FAMILIARS	Dirección
7	Monitor/a Ocupacional	VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana	Social	Social	CENTRE DE DIA ASSOCIACIÓ DE FAMILIARS ASSOCIACIÓ SALUT MENTAL BURRIANA	Dirección
8	Ayudante de Dirección	VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana	Dirección	Dirección	CENTRE DE DIA	Dirección

El puesto de Dirección y, por tanto, de mayor responsabilidad en la entidad está ocupado por 1 hombre, el cual también ocupa un puesto de Psicólogo.

El puesto de Ayudante de Dirección, está ocupado por 1 mujer, que ocupa también 1 puesto de Trabajador/a Social.

Por último, el hombre que ocupa el puesto de Terapeuta Ocupacional, también ocupa el puesto de Responsable de Calidad.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	Dirección(648)
	Psicólogo/a(573)
	Trabajador/a Social(567)
	Ayudante de Dirección(607)
Agrupación 6	Terapeuta Ocupacional(518)
	Integrador/a Social(518)
Agrupación 5	Responsable de Calidad(470)
	Monitor/a Ocupacional(491)

Así pues, la plantilla de la entidad puede distribuirse en 3 agrupaciones o niveles:

- Agrupación 7: formada por 1 hombre que ocupa el puesto de Dirección y 1 puesto de Psicólogo/a, por 1 mujer que ocupa 1 puesto de Psicólogo/a, por 1 mujer que ocupa el puesto de Ayudante de Dirección y 1 puesto de Trabajador/a Social y, por 1 hombre que ocupan 1 puesto de Trabajador/a Social.
- Agrupación 6: formada 1 hombre que ocupa el puesto de Terapeuta Ocupacional y de Responsable de Calidad y, por 1 mujer que ocupa el puesto de Integrador/a Social.
- Agrupación 5: formada 1 hombre que ocupa el puesto de Responsable de Calidad, que también ocupa el puesto de Terapeuta Ocupacional y, por 3 mujeres y 1 hombre que ocupan el puesto de Monitor/a Ocupacional.

Los puestos de Psicólogo/a y Trabajador/a Social están equilibrados al estar integrados por una mujer y un hombre en cada uno. Los puestos de Dirección, Terapeuta Ocupacional y, Responsable de Calidad está masculinizados al estar formados sólo por hombres. El resto de los diferentes puestos de la plantilla están ocupados por mujeres, y por tal motivo están feminizados.



Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Dirección		1	Masculinizada
Responsable de Calidad		1	Masculinizada
Terapeuta Ocupacional		1	Masculinizada
Psicólogo/a	1	1	Equilibrada
Integrador/a Social	1		Feminizada
Trabajador/a Social	1	1	Equilibrada
Monitor/a Ocupacional	3	1	Feminizada
Ayudante de Dirección	1		Feminizada

Con respecto al análisis de los datos desglosados por factores y sexo en base a la herramienta oficial del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Igualdad, se puede apreciar:

A) Naturaleza de las funciones o tareas.

Mayor nivel de responsabilidad de los hombres dado que el puesto de Dirección de la entidad está ocupado por un hombre.

B) Condiciones Educativas.

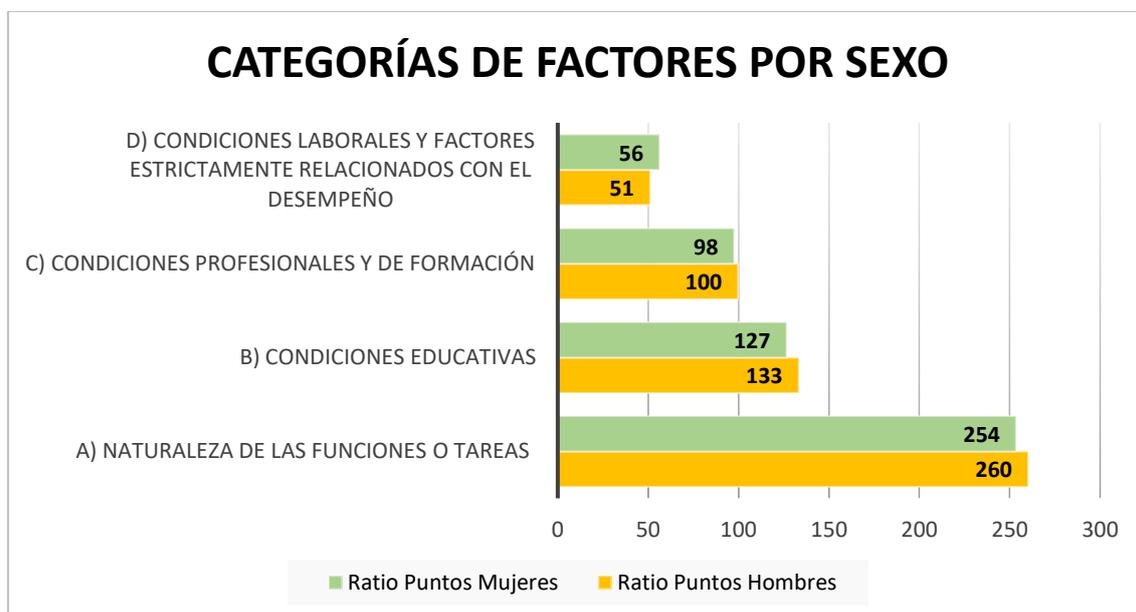
A nivel de condiciones educativas los datos están totalmente equipados entre ambos sexos.

C) Condiciones Profesionales y de Formación.

En este apartado que tiene en cuenta los factores de formación, cabe indicar que, en todos los puestos de trabajo de la entidad cuentan con un nivel formativo acorde a cada uno de ellos. Todos los puestos cuentan con Licenciatura, Diplomatura o Grado, menos el puesto de Monitor/a Ocupacional, donde las 4 personas que ocupan este puesto cuentan, 1 hombre y 1 mujer cuentan con Licenciatura / Grado, y 2 mujeres con F.P. II / C.F. Grado Superior.

D) Condiciones Laborales y Factores Estrictamente Relacionados con el Desempeño.

En cuanto a este aspecto, también se puede apreciar como la diferencia entre ambos sexos es mínima puesto que la entidad tiene unos puestos muy definidos y estructurados de manera que no quedan muy distantes los unos respecto de los otros.



8. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS

A) Visión general

La brecha salarial general de la empresa es de una media de -5,13% y una mediana de -18,51% encontrando que tanto las mujeres como los hombres, perciben una retribución salarial equitativa entre ambos sexos, sin encontrar una diferencia respecto del total percibido por los hombres y las mujeres de la plantilla.

Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente puesto que, al amparo del Reglamento General de Protección de Datos, tanto en el caso de los hombres como el de las mujeres son muy pocas personas, tan solo está ocupado por 6 mujeres y 4 hombres, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por éstas. Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

B) Análisis de las Brechas

No existe, por tanto, brecha salarial entre mujeres y hombre de más de un 25 % en la entidad Associació Salut Mental Castelló, AFDEM.

9. CONCLUSIONES Y PLAN DE ACTUACIÓN

La plantilla de la entidad esta equilibrada puesto que, del total de 10 personas de la plantilla, 6 mujeres (60%) y 4 hombre (40%), encontrando un equilibrio óptimo de 60% - 40% de representatividad en la plantilla, siendo las candidaturas recibidas por la entidad equilibradas, y por tanto el porcentaje de contratación respecto a ellas y ellos también.

Más allá de las acciones que pueda contemplar el plan de igualdad para intentar compensar las diferencias existentes en la plantilla, no se considera necesario ningún plan de acción en materia de diferencias salariales. Más allá de la revisión periódica de los registros retributivos para detectar las posibles brechas que puedan darse, y en ese caso, tomar medidas al respecto. Se trata de realizar una vigilancia constante.

10. REGISTRO RETRIBUTIVO

En cuanto al registro retributivo la entidad ha utilizado una herramienta de Registro Retributivo de Igualdad en la empresa similar a la del Ministerio y, por tanto, siguiendo la normativa aplicable RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En resumen, el análisis del registro retributivo del ejercicio anterior correspondiente a la anualidad del 2022, comparando los promedios y medianas de las retribuciones —tanto por grupos profesionales, como por las escalas de puestos de igual valor— arroja diferencia salarial entre mujeres y hombres que no superan el 25%. Considerando los factores de valoración importantes para la empresa para la correcta prestación de sus servicios y en consecución de los objetivos, los salarios y complementos asignados arrojan unos datos equilibrados en base a la retribución estipulada según convenio.

Análisis de las diferencias retributivas:

La brecha salarial general de la empresa es de una media de -5,13% y una mediana de -18,51% encontrando que tanto las mujeres como los hombres, perciben una retribución salarial equitativa entre ambos sexos, sin encontrar una diferencia respecto del total percibido por los hombres y las mujeres de la plantilla.

Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente puesto que, al amparo del Reglamento General de Protección de Datos, tanto en el caso de los hombres como el de las mujeres son muy pocas personas, tan solo está ocupado por 6 mujeres y 4 hombres, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por éstas. Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

Por otra parte, las retribuciones de las personas trabajadoras están constituidas por los conceptos establecidos por los convenios laborales establecidos:

- *VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.*

5.5.3. *Análisis de igualdad por materias*

Para la elaboración de este apartado hemos tenido en cuenta diversas fuentes de información. Por una parte, se han realizado entrevistas semiestructuradas a informantes clave. Por otra parte, un cuestionario dirigido a la dirección de la entidad, así como un formulario dirigido a la plantilla, que se ha cumplimentado por 5 mujeres y 3 hombres a través de las encuestas de Google Forms, que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación con las materias analizadas. Al mismo tiempo, se ha tenido en cuenta información relativa al sistema de calidad, publicidad, información corporativa interna y externa e imagen de la entidad. Al tratarse de una empresa equilibrada, el modelo de encuestas utilizado es para este tipo de empresas.

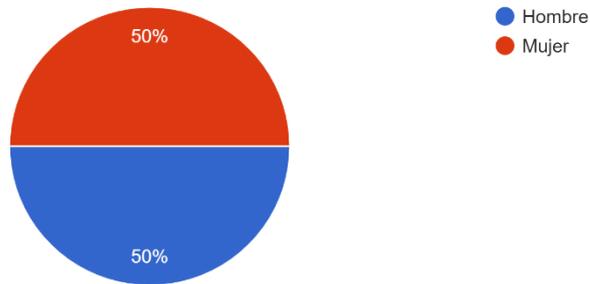
PARTICIPACIÓN ENCUESTAS PLANTILLA

	% Del total de la plantilla	% Respecto a mujeres y hombres
MUJERES	100%	100%
HOMBRES	100%	100%

La fecha en la que se ha enviado la encuesta a la plantilla ha sido durante los meses de junio de 2023 a julio de 2023. Es importante especificar el porcentaje de participación, en este caso han participado el 100 % de los hombres de la plantilla y el 100% de las mujeres, lo que supone un total del 100% de la misma, siendo importante destacar, por tanto, la gran implicación de la plantilla trabajadora en vistas a la elaboración e implantación de este III Plan de Igualdad.

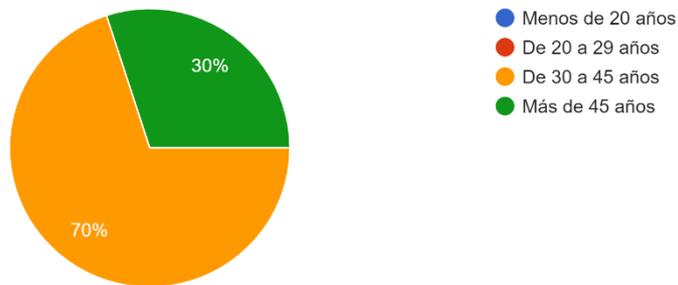
Sexo

10 respuestas

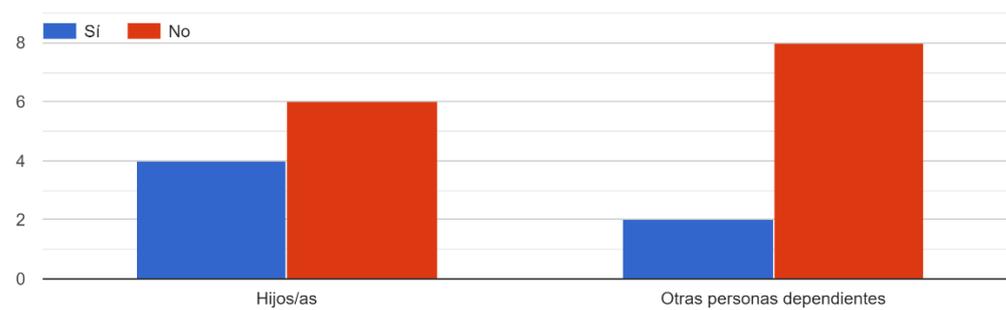


Edad

10 respuestas

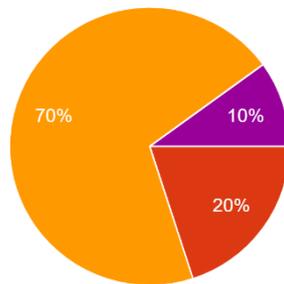


¿Tienes responsabilidades de cuidados?



Puesto de trabajo

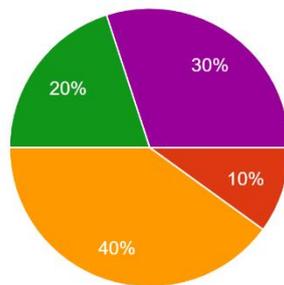
10 respuestas



- Directivo
- Mando intermedio
- Técnico
- Administrativo u/y otros
- Monitor ocupacional

Antigüedad en la empresa

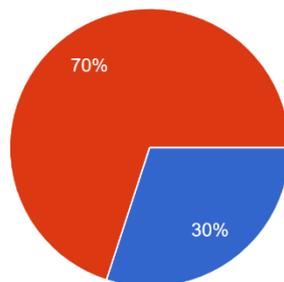
10 respuestas



- Menos de 6 meses
- De 6 a 12 meses
- De 1 a 4 años
- De 4 a 10 años
- Más de 10 años

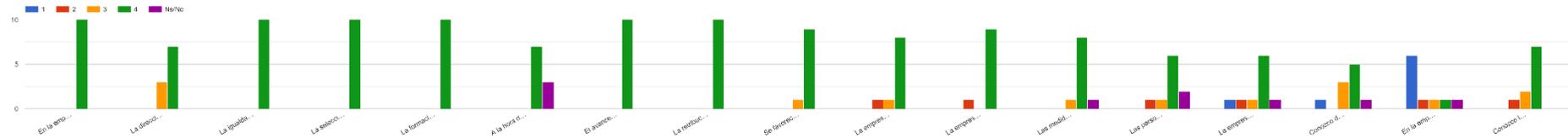
¿Tienes personal a cargo?

10 respuestas



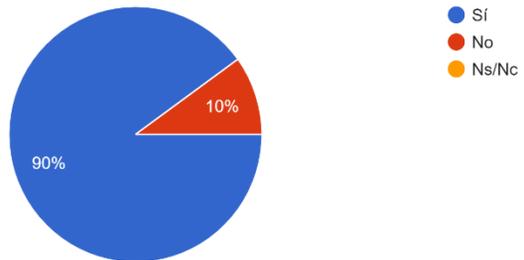
- Sí
- No

EN QUÉ GRADO SE CUMPLEN ESTAS AFIRMACIONES:



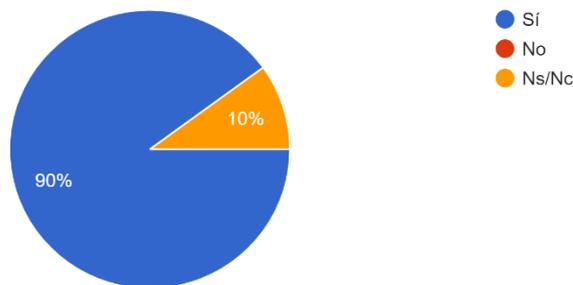
La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

10 respuestas



¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?

10 respuestas



¿Por qué? 7 respuestas

ES IMPORTANTE LA IGUALDAD

Mejora clima laboral

Es necesario en toda empresa para una igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Importància de garantir la igualtat en la atenció a la salut mental independent del sexe

ES NECESARIO Y MEJORA CLIMA LABORAL

Porque es un derecho y para igualar las oportunidades entre ambos sexos

Porque es importante y necesario tener planes de igualdad en una empresa

Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad: 10

respuestas

NO VEO NECESIDADES

Reuniones periodicas

Paridad en el equipo, conciliación laboral en mujeres y hombres, tener visión de género de manera transversal en las actuaciones del trabajo.

Una mayor formación en igualdad. Perspectiva de género en todas las áreas de trabajo.

Una verdadera conciliación familiar y laboral.

conciliación , promoción

respeto, cuidado, igualdad

N-S/nc

REDUCCION JORNADA LABORAL

formación específica

conciliación, formación específica sobre sexismo, salario equitativo

Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias: 10 respuestas

NO OBSERVO MEDIDAS

Protocolizarlo

Formaciones en cuestiones de género en el entorno laboral, flexibilidad en la conciliación laboral y familiar, formación en protocolos anti acoso o discriminación por razón de género.

Ampliar la formación en igualdad. Trabajar de manera transversal la perspectiva de género. Mayor flexibilidad horaria

Formación

no lo se

N-S/nc

ANTICIPARSE A LA LEGISLACIÓN VIGENTE

Más formaciones, aunque bien es cierto que hemos tenido varias en la empresa ya se están adoptando las medidas necesarias incluidas en el plan de igualdad para favorecer el trato igualitario.

Por lo tanto, observamos que la muestra refiere que la plantilla que ha realizado el cuestionario indica que ha recibido información sobre la realización de un III Plan de Igualdad en la entidad y al mismo tiempo, están a favor mayoritariamente de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad.

Área de SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Según los datos proporcionados por la entidad, los procesos de selección los realizan un hombre, el cual ocupa la Dirección del Centro y tiene la decisión última, pero también participa una mujer, la cual ocupa el puesto de Trabajadora Social del Centro. Ambas personas encargadas del reclutamiento cuentan con formación en materia de igualdad, realizada dentro de las acciones y plan formativo del II Plan de Igualdad.

El proceso de selección del personal laboral se realiza por medio de anuncio en las ofertas a través de las redes sociales de la entidad. Se trata de una plantilla muy estable, donde el motivo de contratación ha sido para sustituir a alguna persona de baja por IT de larga duración.

Respecto al servicio de limpieza del centro, está externalizado y lo presta una empresa de contratación a personas con diversidad funcional.

En cuanto a la última contratación, fue en diciembre de 2021 hasta junio de 2022. Desde ese momento no se ha vuelto a seleccionar a ninguna otra persona

Área de CLASIFICACIÓN

Según los datos aportados, la clasificación profesional de las personas trabajadoras se realiza según titulación y trabajo desarrollado, y conforme a los grupos, subgrupos y puestos de trabajo de los convenios laborales de referencia.

El sistema de clasificación profesional es acorde al puesto desempeñado para cada categoría profesional, según convenio aplicado. Dicho convenio corresponde:

- *VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.*

Los perfiles profesionales los marca la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la GVA al tratarse de un centro de acción concertada.

Cabe destacar que, en la primera parte del diagnóstico relativa a los indicadores cuantitativos, se ha presentado la valoración de puestos de trabajo realizada en la

entidad basado en el Sistema de Valoración de Puestos de trabajo con perspectiva de género conforme a orden ministerial prevista en la disposición final primera del citado Real Decreto 902/2020 y mediante la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo publicada por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad con fecha de 13 de abril de 2022.

Área de FORMACIÓN

Según la información proporcionada por la entidad, disponen tanto de plan de formación anual como de memoria de formación anual.

Las formaciones siempre se han realizado dentro del horario laboral.

Durante el año 2022 también se han concedido permisos para realizar exámenes o cursos externos.

En referencia a los cursos realizados en el último año, la entidad ha realizado los siguientes cursos:

- “Sensibilización e Igualdad de Oportunidades”. 20 horas de formación presencial impartido por FOREM Castelló y subvencionado por LABORA. Realizado por la Representante Legal de las Personas Trabajadoras.
- “Sensibilización sobre la Violencia de Género”. Servicio de Igualdad de Oportunidades adscrito al Ayuntamiento de Castellón. Dirigido a toda la plantilla.
- “Sensibilización en igualdad de oportunidades y liderazgo y empoderamiento femenino”. 10 horas de formación presencial. Dirigido a toda la plantilla.
- “Sensibilización para el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo”. Dirigido a toda la plantilla.

Área de PROMOCIÓN PROFESIONAL

Respecto a las promociones internas, no ha habido en la entidad en este último año y, tampoco disponen de un protocolo de promoción interna.

Área de CONDICIONES DE TRABAJO

- La jornada laboral de la plantilla es de 37 horas semanales.
- La entidad reguló la modalidad de teletrabajo sólo durante la pandemia por COVID. Actualmente, únicamente una persona que desarrolla funciones más administrativas teletrabaja un día a la semana.
- El horario de cada persona está en el tablón de anuncios. Cada persona cuenta con una tarde libre a la semana y un viernes por la tarde libre al mes. El horario habitual de trabajo es de 9:00 horas a 17 horas.
- Respecto al horario especial en los meses de julio y septiembre, se hace rotación de tardes: dos personas trabajan hasta las 17:00 horas y el resto hasta las 14:00 horas, cumpliendo el cómputo de horas anual de 1548 horas/ anuales.
- Las comunicaciones con la plantilla se realizan a través de reuniones de equipo semanales y el tablón de anuncios. En algunos casos también utilizan WhatsApp y el correo electrónico.
- Según la entidad, sí se respeta la desconexión digital, no existiendo apenas comunicaciones fuera de la jornada laboral. No obstante, no existe una política de desconexión digital.
- En lo relativo a las ausencias no justificadas, no se han dado durante 2022.
- En cuanto a los descansos semanales, para las personas trabajadoras son los siguientes:
 - Fines de semana.
 - Tarde semanal para cada persona.
 - Tarde de viernes una vez al mes para cada persona.
- Las vacaciones vienen estipuladas según el convenio colectivo de aplicación. Así pues, la plantilla de la entidad disfrutará de las vacaciones anuales, de los 31 días naturales, obligatorias durante el mes de agosto, mes en el que el centro permanece cerrado.

También disponen de 13 días que obligatoriamente se deben disfrutar durante Navidad y Pascua.

Por sobrepasa las 1548 horas anuales, la entidad dispone de 2 días de libre disposición.

Las vacaciones se comunican siempre en las reuniones internas de equipo técnico y se publican en el Tablón de Anuncios del centro.
- Los días de abono de los salarios, se realizan el día 30 o 31 del mes vencido.
- No existe movilidad geográfica en la entidad.

- Finalmente, la entidad no cuenta con sistemas de organización y control del trabajo o, con estudios del tiempo.

Área de **CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

En cuanto a los mecanismos de conciliación más utilizados por la plantilla de la entidad, han sido los permisos de flexibilidad horaria. Según los datos proporcionados por la entidad, se ofrece a la plantilla todas las facilidades para que la conciliación sea efectiva (asistencia médica propia o acompañamiento a familiares, cursos, exámenes, etc.).

Del mismo modo, la se encuentra publicado en el Tablón de Anuncios, todos los permisos y excedencias recogidos en el Convenio Colectivo de aplicación.

Respecto a las estrategias de divulgación para informar acerca de los mecanismos de conciliación legales, la entidad pone a disposición de la plantilla el convenio de aplicación en la entidad en Tablón de Anuncios, además de informar en las reuniones de equipo semanales.

La entidad no cuenta con una guía propia de medidas de conciliación del centro, pero sí cuenta con las que les facilita el sindicato.

Cuando alguna persona trabajadora quiere solicitar alguna, en primer lugar, debe comunicarlo a la Dirección de su centro por escrito vía mail, donde deben quedar claramente justificadas por la persona solicitante las causas que originan la necesidad de ejercitar esos derechos. Así mismo, la respuesta por parte de la Dirección que es quién ostenta el cargo de selección de personal debe ser también por escrito con la aprobación del uso de esos derechos.

La entidad no contempla medidas de conciliación a parte de las que establecen el propio convenio de referencia como tal y por escrito. No obstante, sí cuentan con la flexibilidad horaria, además de una tarde libre rotativa los viernes, horario reducido en julio y las dos primeras semanas de septiembre también, distribuidas de forma rotativa entre las personas de la plantilla.

Área de REPRESENTACIÓN/INFRARREPRESENTACIÓN DE MUJERES

Los puestos de mayor responsabilidad en la entidad están conformados por un hombre, que ocupa el puesto Dirección con carácter unipersonal y, una mujer, la Trabajadora Social, la cual ejerce funciones de auxiliar de dirección también.

Como hemos comentado anteriormente, la Dirección está formada por 1 hombre. Por tanto, se encuentra masculinizada, aunque haya una mujer que ocupe el puesto de Auxiliar de Dirección.

Respecto a la representación legal de las personas trabajadoras, está formada por 1 mujer, encontrándose feminizada.

Tal y como apuntamos en el apartado anterior de análisis cuantitativo de la plantilla, se observa que existe una proporción equilibrada de la plantilla con relación al sexo, y, por tanto, la representatividad sí está equilibrada según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad (40-60 por ciento de cada sexo).

Es curioso que aunque la empresa desempeña su labor en el sector de la atención integral de las personas con enfermedad mental, donde son las mujeres quienes realizan normalmente estas funciones, y el reflejo de la plantilla es una muestra de los roles de género construidos en nuestro sistema patriarcal, donde las mujeres llevan a cabo funciones relacionadas con la reproducción como los cuidados de las personas, y los hombres, en cambio, funciones relacionadas con la producción, en este caso observamos un equilibrio entre mujeres y hombres.

Por último, el órgano de mayor autoridad ejercido por la Junta Directiva, donde se toman las decisiones importantes, está conformado por 1 hombre que ocupa el puesto de Presidencia y el resto de las personas que la componen son mujeres. Por tanto, su composición y representación no encuentra equilibrada según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad (40-60 por ciento de cada sexo). Además existe segregación vertical, debido a que el cargo de mayor responsabilidad está ocupado por 1 hombre y el resto por mujeres.

Área de PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La entidad dispone de un protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, pero no se ha dado ningún caso hasta la actualidad.

No obstante, dicho protocolo deberá revisarse y actualizarse conforme a la normativa, a lo establecido en el Real Decreto 901/2020 y el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

En el protocolo tiene que especificar la existencia de un comité instructor y de investigación para los casos de acoso, como vía rápida, interna y confidencial de resolución y reacción frente a conductas de acoso sexual. La víctima ha de conocer a qué persona o personas se ha de dirigir para trasladar los hechos acontecidos y que serán los primeros en conocer del asunto, los cuales deberán concretarse en un documento al efecto. Además, las personas integrantes del comité y encargadas de la instrucción e investigación, que deben ser tres o como máximo cinco en caso necesario, entre las cuales debe encontrarse el responsable de la empresa o de recursos humanos, el representante de los trabajadores en su caso, un técnico/a de igualdad y/o un técnico/a de prevención de riesgos. Estas personas deben tener una formación mínima en la materia para llevar la misma con las mayores garantías de acierto, que permita

llevar a cabo una instrucción con las mayores garantías respecto a las medidas cautelares a adoptar y los términos de la resolución a alcanzar para erradicar una eventual conducta de acoso y en todo caso preservando la confidencialidad.

Del mismo modo, el protocolo deberá difundirse como acción dentro de este nuevo Plan de Igualdad para que sea accesible tanto para el personal de la plantilla como de las familias y personas usuarias del centro. En este protocolo de acoso de la entidad también deberán contemplar las nuevas figuras delictivas referidas a las nuevas tecnologías y las redes sociales que se han convertido en una extensión de acoso sexual y violencia de género a través de figuras como el ciberacoso, stalking, sexting, doxing, entre otras, y que suponen una peligrosa vertiente que sufren especialmente las mujeres y las personas menores de edad.

Área de COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

La entidad AFDEM, cuenta con página Web y de Facebook:

Web: <https://afdem.com/>

Facebook: <https://m.facebook.com/p/Salut-Mental-Castell%C3%B3-Afdem100066468373233/>

Pese a que la entidad trata de realizar un uso no sexista del lenguaje en todas sus comunicaciones, noticias, etc., además de haber revisado documentos internos y externos de la entidad, deben continuar revisando y actualizando los comunicados, publicaciones, etc., ya que se ha podido observar un uso no del todo adecuado en alguna publicación de la entidad:

"Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que asegure, para él y su familia, la salud y el bienestar; en especial la alimentación, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios"

Asistencia social

Dicho servicio se encarga de la recepción, atención y análisis de la situación planteada por cada usuario y/ o familiar y, de informar, orientar y asesorar sobre los recursos existentes tanto en el ámbito social, laboral,...

Observamos un uso del lenguaje no del todo adecuado cuando se hace referencia a: *“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que asegure, para él...”*, *“cada usuario”*, etc. Por tanto, algunos ejemplos que se podrían haber utilizado son los siguientes: en el primer caso, la forma correcta es *“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que asegure, para ella...”* y, en el segundo caso, se debe hacer uso por ejemplo, de genéricos reales, que, en su forma masculina o femenina, designan de forma real a las mujeres y los hombres, como *“cada persona usuaria o, cada usuario y cada usuaria”*.

Por tanto, este aspecto también deberá ser abordado en las acciones del III Plan de Igualdad para que sean revisadas y corregidas, así como actualizar la formación de la plantilla en materia de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

Área de VIOLENCIA DE GÉNERO

La entidad se acoge al VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, según el art.103:

“Los trabajadores o trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de la violencia de género tendrán derecho, en los términos previstos en el estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo (art. 37.7 de la LET) a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo (art.40.3bis y 49.1 de la LET), a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (art.45.n y 48.6 de la LET) y a la extinción de su contrato de trabajo (art 52.d y 55.b) de la LET.

También les será de aplicación todos los beneficios a tal efecto previstos en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.”

Las medidas de prevención llevadas a cabo por la entidad han sido las participaciones todos los años en las campañas de la ciudad de Castellón, tanto del 8 Marzo, Día Internacional de la Mujer, como del 25 Noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Las acciones formativas sobre esta materia deberán seguir desarrollarse y actualizándose en el III Plan de Igualdad.

Área de SALUD LABORAL

Según la información aportada, en la entidad existen para las personas usuarias aseos separados para hombres y para mujeres, pero para el equipo técnico no hay diferenciación. Son 3 centros de trabajo: en uno comparten baño 4 mujeres y 2 hombres; en el otro centro de trabajo comparten baño 2 hombres; y en el tercero comparten baño 2 mujeres.

En cuanto al uso de uniforme, la plantilla utiliza una bata exterior a su ropa. En el caso de embarazo se ha adaptado la Talla.

Respecto al embarazo y lactancia natural, también se tiene en cuenta el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a que cuando una trabajadora comunica que está embarazada se siguen los diferentes pasos que marca dicha ley, primero adaptando el puesto; si no es posible cambiarla de puesto y en último lugar suspender el contrato.

Existe una evaluación de riesgos por puesto de trabajo en caso de embarazo. No obstante, en la entidad no existe un catálogo de puestos de riesgo en el embarazo y lactancia natural, ni un protocolo que determine el procedimiento de actuación.

En referencia a la aplicación de la perspectiva de género a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos, incluidas las psicosociales, según la evaluación de riesgos realizada en la entidad y los datos proporcionados por la entidad, no hay diferenciación de género como tal.

Respecto a si existen medidas específicas dirigidas a las mujeres referidas a la salud como, por ejemplo, exámenes ginecológicos, no existen en el equipo técnico, pero sí en cuanto a las personas usuarias de sexo femenino del centro. Conselleria de sanidad ha hecho este último año una campaña para mujeres con diversidad funcional. Primero se hizo una charla y posteriormente, al tratarse de mujeres de más de 45 años se las citó para una mamografía.

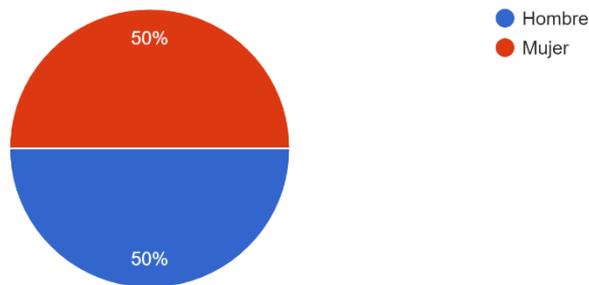
En referencia a si existen medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Es decir, si se contemplan los riesgos en función del sexo o son generales, según la entidad, sí se contemplan.

Por último, la entidad también cuenta con el documento “Plan de Prevención de riesgos con perspectiva de género”.

OPINIÓN DE LA DIRECCIÓN

Es trascendente la opinión por parte de dirección en cuanto a la puesta en marcha del III Plan de Igualdad de la entidad, por ello, se ha realizado una encuesta específica para valorar la opinión de la persona que ocupan el puesto de dirección en la empresa. Es de suma importancia conocer cuál es la actitud de la dirección del centro hacia la idea de la puesta en marcha del III Plan de Igualdad, sus necesidades, sus propuestas, nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de sus equipos. Al tratarse de una empresa equilibrada, el cuestionario emitido ha sido el que se dirige a entidades equilibradas.

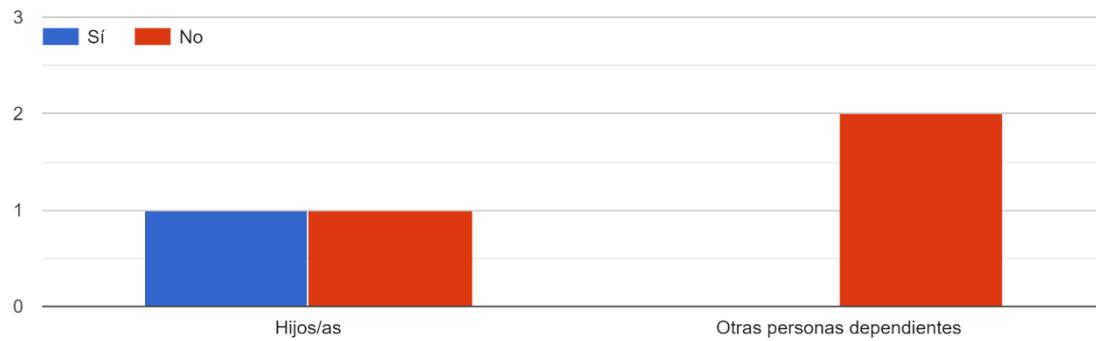
Sexo
2 respuestas



Edad
2 respuestas

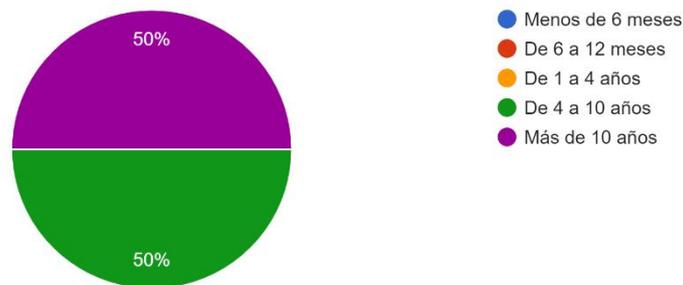


Responsabilidades de cuidados



Antigüedad en la empresa

2 respuestas



Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad: 2

respuestas

no lo se

HORARIO LABORAL

Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que

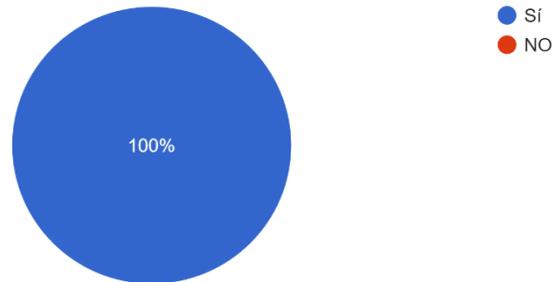
respondan a esas necesidades y deficiencias: 2 respuestas

no lo se

INDIVIDUALIZAR HORARIO LABORAL

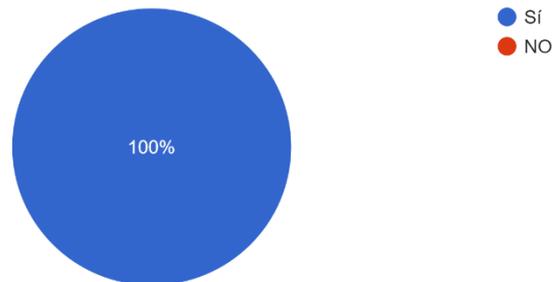
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

2 respuestas



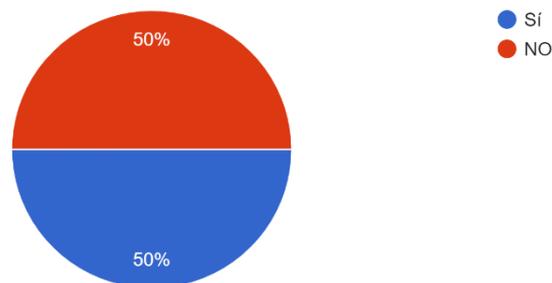
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

2 respuestas

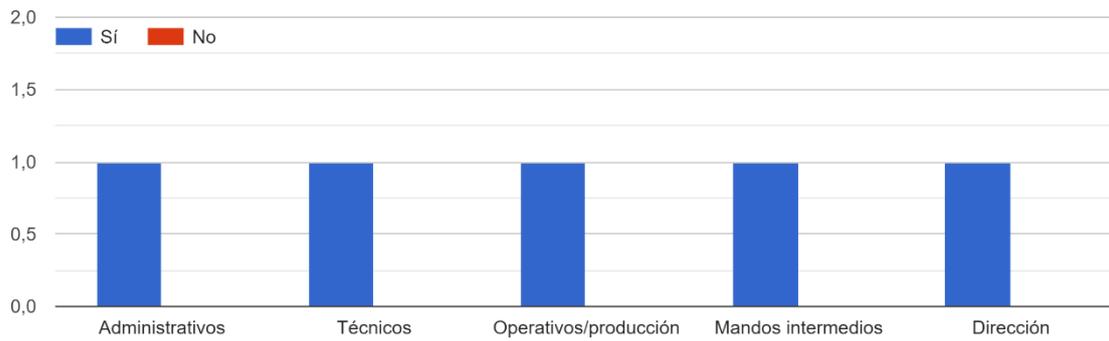


¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?

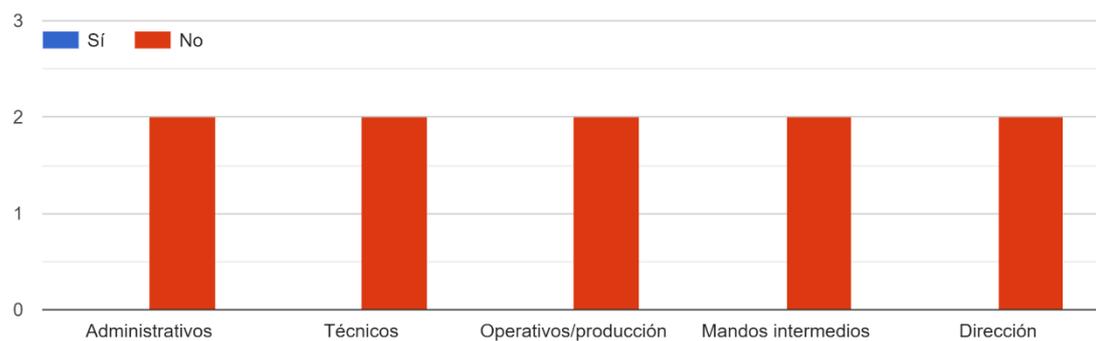
2 respuestas



Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente?

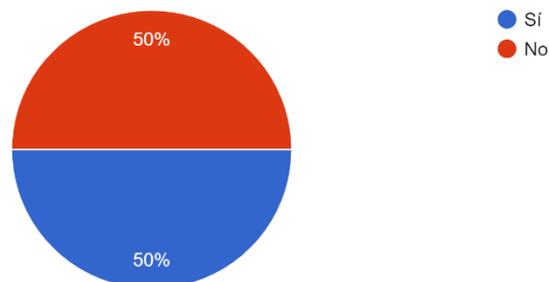


¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?



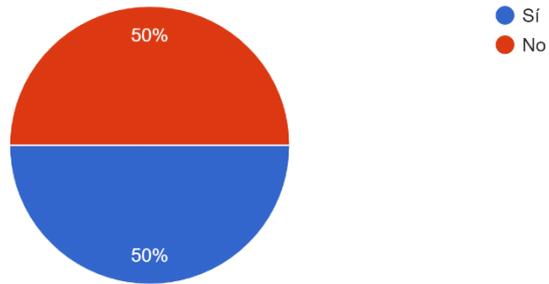
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa?

2 respuestas



¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando en la empresa?

2 respuestas



5.5.4 Conclusiones del diagnóstico

Principales problemas y dificultades detectadas por áreas y ámbitos prioritarios y propuestas de actuación:

ÁREA	NECESIDADES DETECTADAS	ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<p>a) A pesar de que las personas intervinientes que realizan esta función cuentan con formación en materia de igualdad de oportunidades, es conveniente que continúe formándose en la materia para actualizarse. Como mínimo la formación debería ser de 30 horas.</p> <p>b) Como hemos comentado a lo largo del diagnóstico, la plantilla está equilibrada. No obstante, se hace necesario que se sigan revisando los criterios para la toma de decisiones en materia de selección que se ajusten, adecuadamente, a las necesidades y competencias definidas para los puestos de trabajo, sin que exista sesgo de género.</p> <p>c) Aunque la plantilla es muy estable, no existe protocolo estandarizado para los posibles procesos de selección y contratación, de esta forma se contaría con objetividad a la hora de realizar los procesos y evitaría utilizar posibles sesgos de género.</p> <p>d) Las candidaturas a los puestos ofertados, según la entidad, se intentan buscar, a través de las redes sociales de la entidad. No obstante, puede haber sesgos de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Continuar realizando formación al personal que realiza la selección en la entidad con una duración mínima de 30 horas sobre contenidos específicos para realizar los procesos de selección con perspectiva de género. - Elaborar un protocolo de actuación, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género. - Revisión constante del enfoque de las ofertas de empleo y procesos de selección, que se realicen con un lenguaje inclusivo y no sexista, para evitar posibles sesgos de género, etc.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	<p>a) La empresa no cuenta con un protocolo estandarizado para los posibles procesos de promoción profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de un protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.
FORMACIÓN	<p>a) La plantilla realiza formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Seguir realizando acciones formativas mínimo de 5 a 10 horas en perspectiva de

	<p>hombres, pero es conveniente que continúen formándose en la materia para actualizarse y eliminar brechas de género, fortaleciendo el plan de formación en materia de igualdad.</p> <p>b) Las personas que van a realizar el seguimiento del III PIO, deberán contar con formación mínima en perspectiva de género de 40 horas.</p>	<p>género para la plantilla anualmente. Cada año se trabajarán diferentes materias fortaleciendo de esta manera el plan de formación anual en materia de igualdad de la entidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seguir realizando o actualizando la formación con perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del III PIO. - Elaboración de un cuestionario o correo desde Dirección a la Plantilla, para preguntar por propuestas de formación que sean de su interés y elaborar el Plan de formación adecuado.
<p>RETRIBUCIONES</p>	<p>c) Es necesario garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor. Para ello es conveniente realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.
<p>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>a) Aunque la entidad cumple con la legalidad en materia de permisos y licencias en materia de conciliación contempladas en el convenio colectivo de aplicación, es conveniente que se sigan revisando las necesidades reales de la propia plantilla para contemplarlas e incluirlas en la guía o catálogo de medidas de conciliación del que dispone la entidad.</p> <p>b) La entidad traslada las medidas de conciliación a través del convenio colectivo e información sobre los permisos de los que disponen a través del tablón de anuncios y reuniones de quipo. Por tanto, se debe seguir trasladando y comunicando la existencia de medidas de conciliación de la vida familiar y la corresponsabilidad a toda la plantilla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas que la plantilla de la entidad pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal. - Elaborar una guía práctica con los mecanismos de conciliación de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas. - Seguir comunicando e informando a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal. - Seguir realizando la formación en horario de trabajo.

	<p>c) Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de un protocolo para regular la desconexión digital. - Regular la modalidad de teletrabajo en situaciones específicas o puntuales, que la plantilla solicite previa valoración.
<p>COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</p>	<p>a) Pese a que la entidad trata de realizar un uso no sexista del lenguaje en todas sus comunicaciones, noticias, etc., y cuentan con una Guía de Lenguaje Inclusivo y No Sexista, además de haber revisado documentos internos y externos de la entidad, deben continuar revisando y actualizando la Guía que utilizan y los comunicados, publicaciones, etc., ya que se ha podido observar un uso no del todo adecuado en alguna publicación de la entidad. Por tanto, se hace necesario seguir revisando la documentación, publicaciones, etc., tanto a nivel interno y externo para evitar el uso de un lenguaje sexista o no adecuado.</p> <p>b) La entidad cuenta con una Guía orientativa para la redacción de documentos con lenguaje inclusivo. No obstante, sería conveniente contar con guía propia para un uso no sexista en el lenguaje y así hacer partícipe a toda la plantilla o, actualizar la que utilizan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar y facilitar a toda la plantilla una guía de lenguaje no sexista propia, o actualizar la Guía que utilizan, así como las recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, noticias, comunicados, etc. - Continuar revisando toda la documentación de la entidad para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio, así como del contenido expuesto en su web y redes sociales para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio. - Seguir realizando formación sobre un uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.
<p>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>a) La entidad cuenta con un Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo. No obstante, es necesario que éste se revise y actualice anualmente, teniendo en cuenta las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional y adaptarlo también a las personas usuarias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión y actualización anual del Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional. - Seguir haciendo Formación en materia de igualdad de las

	<p>b) Es necesario contar con personal formado en igualdad para intervenir en casos de denuncias por acoso en la entidad.</p> <p>c) Es fundamental darle visibilidad y fácil acceso al protocolo de acoso para todo el personal de plantilla, así como las familias y personas usuarias.</p> <p>d) Concienciar a toda la plantilla sobre el papel protagonista que todas las personas trabajadoras de la entidad tienen a la hora de acabar con las posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.</p>	<p>personas que intervengan en casos de acoso.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso.
<p>APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<p>a) Las medidas de prevención llevadas a cabo por la entidad han sido las participaciones todos los años en las campañas de la ciudad de Castellón, tanto del 8 Marzo, Día Internacional de la Mujer, como del 25 Noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Las acciones formativas sobre esta materia deberán seguir desarrollarse y actualizándose en el III Plan de Igualdad. No existen medidas específicas para la prevención de la violencia de género en el caso de que trabajadoras sufran una situación de esta índole. Es necesario plantear medidas específicas de actuación para que las mujeres estén informadas en todo momento de sus derechos, así como si tienen necesidades sobre estas problemáticas, que sepan que en su lugar de trabajo pueden recibir apoyo y asesoramiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Continuar colaborando en las campañas, tanto del 8 Marzo, Día Internacional de la Mujer, como del 25 Noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, etc. - Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género. - Difundir los derechos de las víctimas de la forma más efectiva.
<p>SALUD LABORAL</p>	<p>a) En la política de riesgos y salud laborales, según la información proporcionada por la entidad si está contemplada la perspectiva de género, es imprescindible contar con esta visión para tener en cuenta las necesidades de las mujeres en materia de seguridad laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Seguir aplicando de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.

6. PLAN DE IGUALDAD

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

Atendiendo al art. 46 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

A su vez, la ley 9/2009, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, de la Comunitat Valenciana, en el art. 20 apartado 2, se especifica que se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.

El proceso a seguir para realizar un plan de igualdad es circular y consta de las siguientes fases:



- ✓ **COMPROMISO CORPORATIVO**
- ✓ **DIAGNÓSTICO**
- ✓ **SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN**
- ✓ **OBJETIVOS Y ACCIONES**
- ✓ **COMUNICACIÓN DIFUSIÓN**
- ✓ **SEGUIMIENTO**
- ✓ **EVALUACIÓN**

6.1. Justificación jurídica

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en un gran número de textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Su desarrollo reglamentario se realiza a través del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de l'Associació Salut Mental Castelló, AFDEM, tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) o en su defecto con el personal de la plantilla.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la entidad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos.

El compromiso de la representación legal de la entidad con este objetivo y la implicación de la plantilla son necesarias si se quiere lograr cumplir con los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Para la elaboración de este III Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

6.2. Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad

En cuanto a los objetivos perseguidos con el III Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Associació Salut Mental Castelló, AFDEM, diferenciamos generales y específicos.

En relación con el **objetivo general**:

- ✓ Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la entidad.

En relación con los **objetivos específicos**, se estipulan los siguientes, atendiendo a las diferentes áreas analizadas y de obligada intervención:

Objetivos específicos por áreas
<p>1-<u>Área de actuación</u>: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</p> <p><u>Objetivo Específico</u>: Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género y un buen uso del lenguaje inclusivo.</p>
<p>2-<u>Área de actuación</u>: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</p> <p><u>Objetivo Específico</u>: Revisar mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.</p>
<p>3-<u>Área de actuación</u>: FORMACIÓN</p> <p><u>Objetivo específico</u>: Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos que la conforman en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y violencia de género, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que dispone la entidad.</p>
<p>4-<u>Área de actuación</u>: RETRIBUCIONES</p> <p><u>Objetivo específico</u>: Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.</p>
<p>5-<u>Área de actuación</u>: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p> <p><u>Objetivo específico</u>: Continuar profundizando en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas a las ya existentes, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.</p>
<p>6- <u>Área de mejora</u>: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</p> <p><u>Objetivo específico</u>: Continuar empleando la comunicación inclusiva y no sexista, revisando el lenguaje verbal y escrito, y en las redes sociales de la entidad, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, a través de la elaboración y uso de una guía propia de lenguaje inclusivo y no sexista para la entidad.</p>

7- Área de mejora: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico: Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, adaptándolo a las personas usuarias de la entidad, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.

8- Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico: Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla, y elaborar una guía de medidas específicas para la prevención de la violencia de género.

9- Área de mejora: SALUD LABORAL

Objetivo específico: Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.

7. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Resumen de las medidas por área de actuación y mejora:

ÁREA	MEDIDA	NÚM. ACCIÓN
1-.Proceso de selección y contratación.	Seguir realizando programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades al personal que realiza la selección y contratación.	A1
	Elaborar un protocolo de actuación, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género.	A2
	Revisión constante del enfoque de las ofertas de empleo y procesos de selección, que se realicen con un lenguaje inclusivo y no sexista, para evitar posibles sesgos de género, etc.	A3
2-.Clasificación profesional.	Realización de un protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.	A4

3-.Formación	Continuar realizando acciones formativas con perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias.	A5
	Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del III PIO.	A6
	Elaboración de un cuestionario o correo desde Dirección a la Plantilla, para preguntar por propuestas de formación que sean de su interés y elaborar el Plan de formación adecuado.	A7
4-.Retribuciones	Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.	A8
5-.Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Elaborar y fomentar en la plantilla el uso del buzón de sugerencias sobre medidas de conciliación.	A9
	Elaborar una guía con los mecanismos de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.	A10
	Seguir comunicando e informando a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.	A11
	Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.	A12
	Elaboración de un protocolo para regular la desconexión digital.	A13
	Regular la modalidad de teletrabajo en situaciones específicas o puntuales, que la plantilla solicite previa valoración.	A14
6-.Comunicación inclusiva y no sexista	Elaborar y facilitar a toda la plantilla una guía de lenguaje no sexista propia, o actualizar la Guía que utilizan, así como las recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, noticias, comunicados, etc.	A15
	Continuar revisando toda la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web, para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.	A16

	Seguir realizando formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	A17
7-.Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Revisión y actualización anual del protocolo actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.	A18
	Seguir haciendo Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.	A19
	Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso a toda la plantilla, familias y personas usuarias de la entidad.	A20
8-.Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	Elaboración de documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.	A21
	Difundir los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género.	A22
	Continuar colaborando en las campañas, tanto del 8 Marzo, Día Internacional de la Mujer, como del 25 Noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, etc.	A23
9-.Salud laboral	Seguir aplicando la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.	A24

Áreas y medidas de actuación

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NUM. FITXA (1) N.º FICHA 1	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD Associació Salut Mental Castelló, AFDEM		
ÀREA (2) / ÁREA(2) Proceso de selección y contratación (A1)			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA A1	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos o personas que intervengan en los procesos de contratación de la entidad con una duración mínima de 30 horas.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2026	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.			
DESCRIPCIO / DESCRIPCION Acción formativa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres específica para personal interviniente en los procesos de selección de personal.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos) Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades serán acordes a la modalidad formativa (Internet, equipo de ordenador, altavoces, etc.). Presupuesto de formación estimado para un curso de 10 horas: 700€.			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Programas de formación y sensibilización. - Valoración de cada programa. - Reuniones de seguimiento y evaluación. - Informes de evaluación intermedia y final. 			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO A los departamentos o personas que intervengan en los procesos de contratación de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Certificados de realización de la formación por parte de las personas responsables de los procesos de selección. - Temario impartido y horas de formación. - Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(1) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL-LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NÚM. FITXA (1) N.º FICHA 2	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD Associació Salut Mental Castelló, AFDEM		
ÀREA (2) / ÀREA(2) Proceso de selección y contratación (A2)			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA A2	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Elaboración de guía o manual de selección para realizar los procesos de selección aplicando la perspectiva de género y respetando un uso del lenguaje inclusivo e igualitario.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2026	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Elaboración de guía o manual en la que queden definidos los puestos de trabajo, los perfiles profesionales, la descripción de los requisitos de los puestos y perfiles de trabajo siguiendo un uso del lenguaje neutro y sin sesgos por razón de género.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> - Guías y documentación de apoyo. - Comisión de Igualdad y RR.HH. - 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal). 			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Guía o manual de selección para realizar los procesos de selección Valoración de cada programa. - Reuniones de seguimiento y evaluación. - Informes de evaluación intermedia y final. 			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO A los departamentos o personas que intervengan en los procesos de contratación de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Guía o manual elaborado. - Fichas de puestos de trabajo con lenguaje neutro. - Nº de ofertas redactadas y publicitadas. 			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(4) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (5) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (6) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL-LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NÚM. FITXA (1) N.º FICHA 3	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD Associació Salut Mental Castelló, AFDEM		
ÀREA (2) / ÀREA(2) Proceso de selección y contratación (A3)			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA A3	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Revisión constante del enfoque de las ofertas de empleo y procesos de selección, que se realicen con un lenguaje inclusivo y no sexista, para evitar posibles sesgos de género, etc		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2028	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Recepción de candidaturas en las que se hagan constar las iniciales de las personas candidatas de manera que la contratación se lleve a cabo en igualdad de oportunidades.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> - Comisión de Igualdad y Junta Directiva - Manuales de selección y contratación. - Procedimientos de selección y contratación. - Guías y documentos de apoyo. - 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal). 			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Currículums cegos para la selección y contratación. - Reuniones de seguimiento y evaluación. - Informes de evaluación intermedia y final. 			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO			
A los departamentos o personas que intervengan en los procesos de contratación de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - N.º de currículums recibidos - % de mujeres y hombres contratadas/os entre el nº de solicitudes recibidas. 			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(7) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>			
(8) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i>			
(9) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL-LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NÚM. FITXA (1) N.º FICHA 4	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD Associació Salut Mental Castelló, AFDEM		
ÀREA (2) / ÀREA(2) Clasificación profesional (A4)			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA A4	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2026	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Revisar, mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.			
DESCRIPCIO / DESCRIPCIÓN Elaborar un protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos) <ul style="list-style-type: none"> - Guías y documentación de apoyo. - Comisión de Igualdad y RR.HH. - 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal). 			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN <ul style="list-style-type: none"> - Protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género. - Reuniones de seguimiento y evaluación. - Informes de evaluación intermedia y final. 			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO A los departamentos o personas que intervengan en los procesos de promoción interna, RR.HH, etc.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN <ul style="list-style-type: none"> - Guía o manual elaborado. - N.º de promociones internas desagregadas por sexos. 			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(10) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (11) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (12) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL-LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANNEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NÚM. FITXA (1) N.º FICHA 5	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD Associació Salut Mental Castelló, AFDEM		
ÀREA (2) / ÁREA(2) Formación (A5)			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA A5	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Seguir realizando acciones formativas mínima de 5 a 10 horas con perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias y, preferentemente, en horario laboral.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2028	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Formar a la totalitat de la plantilla i els diferents departaments en matèria de igualtat de gènere i violència de gènere, així com informar adequadament de la oferta formativa de la que disposa la entitat.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Acciones formativas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para sensibilizar cada periodo anual sobre una temática (conciliación, prevención del acoso sexual o por razón de sexo, desigualdades en el ámbito del empleo, lenguaje inclusivo, nuevas masculinidades, salud laboral con perspectiva de género, etcétera).			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> - Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online. - Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación). 			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Acciones formativas con perspectiva de género realizadas a lo largo de cada año. - Plan de formación anual. - Reuniones de seguimiento y evaluación. - Informes de evaluación intermedia y final. 			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO Plantilla de la entitat.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Certificados de realización de la formación por parte de las personas de la plantilla e integrantes de los diferentes departamentos. - Temario impartido y horas de formación. - Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(13) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>			
(14) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i>			
(15) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL-LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NÚM. FITXA (1) N.º FICHA 6	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD Associació Salut Mental Castelló, AFDEM		
ÀREA (2) / ÁREA(2) Formación (A6)			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA A6	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del III PIO.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2026	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Formar a la totalitat de la plantilla i els diferents departaments en matèria de igualtat de gènere i violència de gènere, així com informar adequadament de la oferta formativa de la que disposa la entitat.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Acciones formativas con perspectiva de género e igualdad por parte de las personas encargadas del seguimiento del Plan.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> - Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online. - Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación). 			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Plan de formación anual. - Reuniones de seguimiento y evaluación. - Informes de evaluación intermedia y final. 			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO Personas que van a realizar el seguimiento del II PIO.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. - Temario impartido y horas de formación. - Facturación cursos formación. - Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(16) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>			
(17) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i>			
(18) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL-LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NÚM. FITXA (1) N.º FICHA 7	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD Associació Salut Mental Castelló, AFDEM		
ÀREA (2) / ÁREA(2) Formación (A7)			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA A7	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Elaboración de un cuestionario o correo desde Dirección a la Plantilla, para preguntar por propuestas de formación que sean de su interés y elaborar el Plan de formación adecuado.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Formar a la totalitat de la plantilla i els diferents departaments en matèria de igualtat de gènere i violència de gènere, així com informar adequadament de la oferta formativa de la que disposa la entitat.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Elaborar un cuestionario o correo desde Dirección a la Plantilla, para preguntar por propuestas de formación que sean de su interés y elaborar el Plan de formación adecuado.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> - Herramientas digitales como Google Forms. - Correo electrónico. - Planes de formación. - Guías de ayuda. 			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario elaborado o comunicado interno enviado a la plantilla. - Nº de cuestionarios o comunicados contestados con las propuestas de formación de interés. - Plan de formación anual. - Reuniones de seguimiento y evaluación. - Informes de evaluación intermedia y final. 			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO Plantilla de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario elaborado o comunicado interno enviado a la plantilla. - Respuesta de los cuestionarios. - Plan de formación anual. - Informes de evaluación intermedia y final. - Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(19) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>			
(20) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i>			
(21) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NUM. FITXA (1) N.º FICHA 8	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD Associació Salut Mental Castelló, AFDEM		
ÀREA (2) / ÁREA(2) Retribuciones (A8)			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA A8	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2028	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Realizar un análisis retributivo actualizando el anterior y haciendo una revisión constante para eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> - Se llevará a cabo por las personas responsables de gestionar los aspectos retributivos de la entidad con colaboración de la Comisión de Igualdad. - Recursos propios. 			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Registro Retributivo actualizado. - Reuniones de seguimiento y evaluación. - Informes de evaluación intermedia y final. 			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO			
Personas responsables de gestionar los aspectos retributivos de la entidad con colaboración de la Comisión de Igualdad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Registro retributivo actualizado. - Fichas descriptivas de los puestos de trabajo actualizadas si hiciera falta. - Total de informes realizados. - Informes sobre diferencias salariales en el caso que las hubiera. 			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(22) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>			
(23) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i>			
(24) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL-LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NUM. FITXA (1) N.º FICH 9	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD Associació Salut Mental Castelló, AFDEM		
ÀREA (2) / ÁREA(2) Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A9)			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA A9	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Elaborar y fomentar en la plantilla el uso de un buzón de sugerencias sobre medidas de conciliación.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Profunditzar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Elaborar y fomentar en la plantilla el uso del buzón físico o digital de sugerencias sobre medidas de conciliación.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos) <ul style="list-style-type: none"> - Comisión de Igualdad y RR.HH. - Canales de comunicación o vías establecidas para recoger las propuestas. - Presupuesto: recursos propios. 			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN <ul style="list-style-type: none"> - Propuestas en materia de conciliación laboral, familiar y personal recogidas. - Reuniones de seguimiento y evaluación. - Informes de evaluación intermedia y final. 			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO Plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN <ul style="list-style-type: none"> - Vía establecida para recoger las propuestas. - N.º de propuestas en materia de conciliación laboral, familiar y personal. - Informe que recoja las sugerencias y propuestas. 			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(25) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>			
(26) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i>			
(27) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL-LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NUM. FITXA (1) N.º FICH 10	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD Associació Salut Mental Castelló, AFDEM		
ÀREA (2) / ÁREA(2) Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A10)			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA A10	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Elaborar una guía con los mecanismos de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Profunditzar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Elaborar una guía propia con los mecanismos de conciliación de las que puede disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas. Se hará hincapié en la corresponsabilidad y estará accesible para todo el personal, incluyendo el personal de nueva incorporación.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos) <ul style="list-style-type: none"> - Comisión de Igualdad y RR.HH. - Presupuesto: 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal). 			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN <ul style="list-style-type: none"> - Guía con los mecanismos de conciliación elaborada. - Reuniones de seguimiento y evaluación. - Informes de evaluación intermedia y final. 			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO Plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN <ul style="list-style-type: none"> - Evidencia de la publicación de la guía y registro de las acciones divulgativas. 			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES (28) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (29) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (30) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL-LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NUM. FITXA (1) N.º FICH 11	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD Associació Salut Mental Castelló, AFDEM		
ÀREA (2) / ÁREA(2) Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A11)			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA A11	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Seguir comunicando e informando a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2028	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Profunditzar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Acció informativa sobre las medidas de conciliación a las que puede acceder el personal empleado según sus necesidades e intereses, a través de la guía elaborada, etc.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos) <ul style="list-style-type: none"> - Se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y RR.HH. - Guías y documentación de apoyo. Impresoras y ordenadores. Tablones de información, correo electrónico. - 200 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal). 			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN <ul style="list-style-type: none"> - Guía con los mecanismos de conciliación elaborada. - Reuniones de seguimiento y evaluación. - Informes de evaluación intermedia y final. 			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO Plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN <ul style="list-style-type: none"> - Difusión de las medidas de conciliación a disposición de la plantilla trabajadora. - Medidas a las que el personal empleado se acoge. 			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(31) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>			
(32) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i>			
(33) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL-LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NÚM. FITXA (1) N.º FICH 12	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD Associació Salut Mental Castelló, AFDEM		
ÀREA (2) / ÁREA(2) Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A12)			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA A12	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Facilitar la formación en horario de trabajo.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2028	
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Profunditzar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> - Se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y RR.HH. Serán recursos propios. - Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€. 			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Horario de las formaciones realizadas. - Reuniones de seguimiento y evaluación. - Informes de evaluación intermedia y final. 			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO			
Plantilla de la entidad			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNOSTIC DE SITUACIO DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - N.º de formaciones realizadas. - Horas de formación. 			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(34) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>			
(35) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i>			
(36) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL-LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NUM. FITXA (1) N.º FICH 13	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD Associació Salut Mental Castelló, AFDEM		
ÀREA (2) / ÁREA(2) Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A13)			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA A13	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Elaboración de un protocolo para regular la desconexión digital.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025	
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
Elaborar un protocolo para tener en cuenta la desconexión digital.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> - Se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y RR.HH. Serán recursos propios. - Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€. 			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Medidas a tener en cuenta para la desconexión digital - Protocolo para la desconexión digital. - Reuniones de seguimiento y evaluación. - Informes de evaluación intermedia y final. 			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO			
Plantilla de la entidad			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNOSTIC DE SITUACIO DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - N.º de medidas incluidas dentro del protocolo. - Protocolo para la desconexión digital . 			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(37) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>			
(38) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i>			
(39) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL-LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NUM. FITXA (1) N.º FICH 14	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD Associació Salut Mental Castelló, AFDEM		
ÀREA (2) / ÁREA(2) Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A14)			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA A14	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Regular la modalitat de teletrabajo en situaciones específicas o puntuales, que la plantilla solicite previa valoración.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2028	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Regular la modalitat de teletrabajo en situaciones específicas o puntuales, que la plantilla solicite previa valoración.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> - Se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y RR.HH. Serán recursos propios. 			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Situaciones específicas donde se haya solicitado la modalidad de teletrabajo. - Reuniones de seguimiento y evaluación. - Informes de evaluación intermedia y final. 			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO			
Plantilla de la entidad			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÒSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - N.º de situaciones específicas donde se haya solicitado la modalidad de teletrabajo. - N.º de trabajadoras que ha solicitado la modalidad de teletrabajo. - N.º de recursos materiales, económicos, etc., que se hayan proporcionado para teletrabajar. 			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(40) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>			
(41) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i>			
(42) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

 <p>GENERALITAT VALENCIANA</p>	<p>FITXA ANNEXA II. SOL-LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</p> <p>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</p>	<p>ANNEX ANEXO</p> <p>II</p>
<p>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</p>		
<p>NUM. FITXA (1) N.º FICH 15</p>	<p>NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD Associació Salut Mental Castelló, AFDEM</p>	
<p>ÀREA (2) / ÀREA(2) Comunicación inclusiva y no sexista (A15)</p>		
<p>NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA A15</p>	<p>ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Elaborar y facilitar a toda la plantilla una guía de lenguaje no sexista propia, o actualizar la Guía que utilizan, así como las recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, noticias, comunicados, etc.</p>	
<p>TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN</p>		
<p>DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024</p>	<p>DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2024</p>	
<p>OBJECTIUS / OBJETIVOS</p>		
<p>Continuar empleando la comunicación inclusiva y no sexista, revisando el lenguaje administrativo verbal y escrito, y en las redes sociales de la organización, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, a través de la elaboración y uso de una guía propia de lenguaje inclusivo y no sexista para la entidad.</p>		
<p>DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN</p>		
<p>Elaborar y facilitar a toda la plantilla una guía de lenguaje no sexista propia, o actualizar la Guía que utilizan, así como las recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, noticias, comunicados, etc.</p>		
<p>RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Comisión de Igualdad. Se realizará con recursos propios. - Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400€. 		
<p>MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Guía de lenguaje no sexista propia. - Reuniones de seguimiento y evaluación. - Informes de evaluación intermedia y final. 		
<p>PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO</p>		
<p>Plantilla</p>		
<p>PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN</p>		
<p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p>		
<p>DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Guía de lenguaje administrativo no sexista propia de la entidad. - N.º de recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación. 		
<p>OBSERVACIONS / OBSERVACIONES</p>		
<p>(43) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(44) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(45) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>		

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NUM. FITXA (1) N.º FICH 16	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD Associació Salut Mental Castelló, AFDEM		
ÀREA (2) / ÁREA(2) Comunicación inclusiva y no sexista (A16)			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA A16	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Continuar revisando la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web y redes sociales para evitar el uso del lenguaje sexista o discriminatorio.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2028	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Continuar empleando la comunicación inclusiva y no sexista, revisando el lenguaje administrativo verbal y escrito, y en las redes sociales de la organización, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, a través de la elaboración y uso de una guía propia de lenguaje inclusivo y no sexista para la entidad.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Revisión de documentos e imàgines de la entidad para eliminar cualquier sesgo de sexo o género que pudiera existir.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> - La revisión se realizará con recursos propios. - Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400€. 			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Documentos revisados y corregidos. - Reuniones de seguimiento y evaluación. - Informes de evaluación intermedia y final. 			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO Personal encargado de la información y comunicación de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de documentos revisados - Nº de imágenes revisadas 			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(46) Es detallaran tantes accions/mesures com es planteen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>			
(47) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i>			
(48) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL-LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NÚM. FITXA (1) N.º FICH 17	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD Associació Salut Mental Castelló, AFDEM		
ÀREA (2) / ÀREA(2) Comunicación inclusiva y no sexista (A17)			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA A17	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Seguir realizando formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Continuar empleando la comunicación inclusiva y no sexista, revisando el lenguaje administrativo verbal y escrito, y en las redes sociales de la organización, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, a través de la elaboración y uso de una guía propia de lenguaje inclusivo y no sexista para la entidad.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> - Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online. - Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación). 			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Formación sobre uso no sexista del lenguaje realizada. - Reuniones de seguimiento y evaluación. - Informes de evaluación intermedia y final. 			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO Personal que gestionan la documentación y la información de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. - Temario impartido y horas de formación. - Facturación cursos formación. - Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(49) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>			
(50) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i>			
(51) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

 <p>GENERALITAT VALENCIANA</p>	<p>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES DELA COMUNITAT VALENCIANA</p> <p>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</p>	<p>ANNEX ANEXO</p> <p>II</p>
<p>A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD</p>		
<p>NUM. FITXA (1) N.º FICH 18</p>	<p>NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD Associació Salut Mental Castelló, AFDEM</p>	
<p>ÀREA (2) / ÀREA(2) Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo (A18)</p>		
<p>NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA A18</p>	<p>ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Revisión y actualización anual del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.</p>	
<p>TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN</p>		
<p>DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024</p>	<p>DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2028</p>	
<p>OBJECTIUS / OBJETIVOS</p>		
<p>Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, adaptándolo a las personas usuarias de la entidad, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.</p>		
<p>DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN</p>		
<p>Revisar y actualizar anualmente el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.</p>		
<p>RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Guías y documentación de apoyo. - Área de Igualdad y RR.HH. - 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal). 		
<p>MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo revisado y actualizado. - Reuniones de seguimiento y evaluación. - Informes de evaluación intermedia y final. 		
<p>PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO</p>		
<p>Plantilla de la entidad</p>		
<p>PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN</p>		
<p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p>		
<p>DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - N.º de revisiones realizadas del protocolo. - N.º de modificaciones o de contenido añadido en el protocolo. 		
<p>OBSERVACIONS / OBSERVACIONES</p>		
<p>(52) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(53) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(54) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>		

 <p>GENERALITAT VALENCIANA</p>	<p>FITXA ANNEXA II. SOL-LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</p> <p>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</p>	<p>ANNEX ANEXO</p> <p>II</p>
<p>A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD</p>		
<p>NUM. FITXA (1) N.º FICH 19</p>	<p>NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD Associació Salut Mental Castelló, AFDEM</p>	
<p>ÀREA (2) / ÀREA(2) Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo (A19)</p>		
<p>NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA A19</p>	<p>ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso en la entidad.</p>	
<p>TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN</p>		
<p>DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024</p>	<p>DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2024</p>	
<p>OBJECTIUS / OBJETIVOS</p>		
<p>Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, adaptándolo a las personas usuarias de la entidad, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.</p>		
<p>DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN</p>		
<p>Acción de formación de plantilla en materia de igualdad de las personas que intervengan en los posibles casos que se produzcan por acoso en la entidad.</p>		
<p>RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online. - Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación). 		
<p>MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Formación en materia de igualdad. - Reuniones de seguimiento y evaluación. - Informes de evaluación intermedia y final. 		
<p>PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO</p>		
<p>Personas que intervengan en casos de acoso en la entidad.</p>		
<p>PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN</p>		
<p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p>		
<p>DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. - Temario impartido y horas de formación. - Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 		
<p>OBSERVACIONS / OBSERVACIONES</p>		
<p>(55) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(56) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(57) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>		

 <p>GENERALITAT VALENCIANA</p>	<p>FITXA ANNEXA II. SOL-LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</p> <p>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</p>	<p>ANNEX ANEXO</p> <p>II</p>
<p>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</p>		
<p>NUM. FITXA (1) N.º FICH 20</p>	<p>NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD Associació Salut Mental Castelló, AFDEM</p>	
<p>ÀREA (2) / ÀREA(2) Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo (A20)</p>		
<p>NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA A20</p>	<p>ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Difusión de manera efectiva del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.</p>	
<p>TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN</p>		
<p>DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024</p>	<p>DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2028</p>	
<p>OBJECTIUS / OBJETIVOS</p>		
<p>Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, adaptándolo a las personas usuarias de la entidad, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.</p>		
<p>DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN</p>		
<p>Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso.</p>		
<p>RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Àrea de Igualdad, Comunicació y RR.HH. - La publicidad e informació se realitzarà amb recursos propis. - Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400€. 		
<p>MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo y canales de difusión. - Reuniones de seguimiento y evaluación. - Informes de evaluación intermedia y final. 		
<p>PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO</p>		
<p>Plantilla</p>		
<p>PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN</p>		
<p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p>		
<p>DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo. - Guía breve de cómo pedir ayuda. - Mecanismo de comunicación para dar traslado a la plantilla 		
<p>OBSERVACIONS / OBSERVACIONES</p>		
<p>(58) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(59) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(60) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>		

 <p>GENERALITAT VALENCIANA</p>	<p>FITXA ANNEXA II. SOL-LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</p> <p>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</p>	<p>ANNEX ANEXO</p> <p>II</p>
<p>A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD</p>		
<p>NUM. FITXA (1) N.º FICH 21</p>	<p>NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD Associació Salut Mental Castelló, AFDEM</p>	
<p>ÀREA (2) / ÁREA(2) Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A21)</p>		
<p>NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA A21</p>	<p>ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.</p>	
<p>TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN</p>		
<p>DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2027</p>	<p>DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2028</p>	
<p>OBJECTIUS / OBJETIVOS</p>		
<p>Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla.</p>		
<p>DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN</p>		
<p>Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social acorde a la normativa en vigor para las trabajadoras víctimas de la violencia de género y darlo a conocer a la plantilla por los canales oficiales de información.</p>		
<p>RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad y la Junta Directiva con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios. - Presupuesto estimado: 20h * 20€/h= 400€. 		
<p>MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Documento elaborado. - Reuniones de seguimiento y evaluación. - Informes de evaluación intermedia y final. 		
<p>PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO</p>		
<p>Plantilla</p>		
<p>PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN</p>		
<p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p>		
<p>DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la elaboración del documento previsto. - Verificar el traslado de la información a la plantilla sobre el contenido del documento. 		
<p>OBSERVACIONS / OBSERVACIONES</p>		
<p>(61) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(62) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(63) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>		

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NUM. FITXA (1) N.º FICH 22	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD Associació Salut Mental Castelló, AFDEM		
ÀREA (2) / ÁREA(2) Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A22)			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA A22	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Difundir los derechos de las víctimas de violencia de género.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2027		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2028	
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social acorde a la normativa en vigor para las trabajadoras víctimas de la violencia de género y darlo a conocer a la plantilla por los canales oficiales de información.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> - Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad y la Junta Directiva con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios. - Presupuesto estimado: 20h * 20€/h= 200€. 			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Difusión del documento elaborado. - Reuniones de seguimiento y evaluación. - Informes de evaluación intermedia y final. 			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO			
Plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Evidencias de la publicación y difusión realizada. 			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(64) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>			
(65) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i>			
(66) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

 GENERALITAT VALENCIANA		FITXA ANNEXA II. SOL-LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO II
A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD			
NÚM. FITXA (1) N.º FICH 23	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD Associació Salut Mental Castelló, AFDEM		
ÀREA (2) / ÁREA(2) Salud laboral (A23)			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA A23	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2028	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Analizar las necesidades de las trabajadoras de la entidad en materia de salud laboral, para aplicar la perspectiva de género en todas áreas que sea posible. Entre otras cuestiones, se tendrá en cuenta la situación de embarazo y lactancia natural.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> - Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad con la colaboración de la Comisión de Igualdad y del servicio preventivo de riesgos laborales. - Presupuesto estimado: 30h * 20€/h= 600€. 			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Procesos de salud laboral con perspectiva de género. - Reuniones de seguimiento y evaluación. - Informes de evaluación intermedia y final. 			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO			
Plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> - Informes realizados con los resultados del análisis en materia de salud laboral. - Evidencias de las acciones llevadas a cabo tras el estudio realizado. 			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(67) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>			
(68) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i>			
(69) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

Presupuesto por área:

ÁREA	PRESUPUESTO
Proceso de selección y contratación	1.300€
Clasificación profesional	300€
Formación	1.200€
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar, laboral y personal	800€
Comunicación inclusiva y no sexista	1.400€
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	1.300€
Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	600€
Salud laboral	600€
SUBTOTAL	7.500€



8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El III Plan de Igualdad de FUNDACIÓN Associació Salut Mental Castelló, AFDEM, se aplicará a la totalidad de la plantilla de la entidad, cualquiera que sea el centro de trabajo, y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En cuanto al seguimiento, instrumento esencial para conocer el desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, deberá realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. El sistema de seguimiento contemplado se llevará a cabo durante toda la vigencia del plan de igualdad, cuya finalidad será verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos, según el calendario propuesto en cada acción a desarrollar. La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, será la responsable de velar por el correcto cumplimiento de las medidas para la consecución de los objetivos. Más adelante del presente documento, se detallan las funciones y cuando se constituirá la Comisión de Igualdad. No obstante, hay que destacar que el seguimiento del Plan será de cada una de las medidas descritas a implementar y se llevará a cabo al mismo tiempo que la ejecución del plan. En cada medida, se ha determinado el órgano de vigilancia y control para su ejecución.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se realizarán como mínimo semestralmente, en éstas se evaluarán las acciones realizadas, según los indicadores establecidos en cada medida y los instrumentos de recogida de información.

El procedimiento de recopilación y sistematización de la información, así como de la documentación relativa a la implantación del Plan de Igualdad, se realizará por las partes responsables de cada acción en concreto, elaborando los informes correspondientes y anexando las muestras de todo lo relativo a la implementación del III PIO, para después, trasladarlo a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, para realizar la evaluación intermedia y la final. Se tendrán en cuenta, en la elaboración de los informes de seguimiento, los análisis y la valoración de la ejecución, propuestas de mejora o modificación de las medidas llevadas a cabo. Se Anexa la plantilla para realizar el seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad (**ANEXO III**).

9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La evaluación, ya sea intermedia, final, de seguimiento, etc., consiste en utilizar una serie de procedimientos destinados a comprobar si se han conseguido o no los objetivos propuestos e identificar los factores que han influido en los resultados con el fin de introducir las modificaciones oportunas. Por tanto, la evaluación será un instrumento de retroalimentación. Ésta se realizará para comprobar en qué medida se han alcanzado los objetivos propuestos dentro del III PIO, que es un plan de actuación, y así facilitar el proceso en la toma de decisiones para mejorar y/o modificar un nuevo plan de actuación y así sucesivamente.

Este apartado permitirá contemplar y analizar el desarrollo del plan en su conjunto, contará con los elementos siguientes:

- ✓ Para realizar la evaluación, se designará al órgano responsable para ello, que en este caso será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

La evaluación se fija en las siguientes fechas:

- **Evaluación intermedia en enero de 2026.**
- **Evaluación final en enero de 2028**, dado que la vigencia del plan es hasta enero de 2028, aproximadamente en esa fecha la evaluación final deberá realizarse.

La información se recopilará mediante las reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, a las cuales deberán acudir las personas responsables de la implementación de las diferentes acciones para verificar el seguimiento y ejecución, así como trasladar los datos recopilados en los informes realizados.

En las evaluaciones intermedia y final, se elaborará un informe pertinente, que incluirá el análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. Se podrá elaborar una propuesta de mejora de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la entidad.

La evaluación de cierre o final será la fase que cerrará el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de la entidad y la base sobre la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un IV Plan de igualdad de oportunidades.

En los informes de evaluación intermedia y evaluación final, se articularán tres ejes de análisis y valoración, que permitirán comparar los resultados propuestos con los que finalmente se obtengan. Se prestará atención a los siguientes elementos:

- ✚ **Evaluación de resultados:** se contemplará el nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados y las personas beneficiarias.
- ✚ **Evaluación de proceso:** se analizará la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de las acciones, así como las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- ✚ **Evaluación de impacto:** se valorarán los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del presente plan de igualdad.

Todo ello, se recopilará mediante información cuantitativa y cualitativa referida a todos los apartados del plan durante el período de vigencia de este, para ofrecer una comparativa de la situación de la entidad en términos de igualdad.

Debemos añadir que la implantación de un plan de igualdad no es un proyecto lineal en el tiempo, sino que exige un proceso de adaptación paralelo y una evolución constante que se va redefiniendo según las nuevas necesidades que van surgiendo. En definitiva, se trata de un proceso circular y continuo que enlazará de la vigencia de cada plan, su evaluación y el arranque del nuevo plan. La puesta en marcha de un Plan de Igualdad en una realidad social no es una ciencia exacta, por lo tanto, es posible que surjan modificaciones durante todo el proceso de implementación y adaptaciones necesarias para continuar en las líneas marcadas en los objetivos y acciones.

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

A continuación, se detalla el calendario de actuación para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del III Plan de Igualdad de la entidad:

CRONOGRAMA	N.º Acción	2024	2025	2026	2027	2028
1. Proceso de selección y contratación	A1 - 1.1					
	A2 - 1.2					
	A3 - 1.3					
2. Clasificación profesional	A4 - 2.1					
3. Formación	A5 -3.1					
	A6 - 3.2					
	A7 - 3.3					
4. Retribuciones	A8 - 4.1					
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	A9 - 5.1					
	A10 - 5.2					
	A11 - 5.3					
	A12 - 5.4					
	A13 - 5.5					
	A14 - 5.6					
6. Comunicación inclusiva y no sexista	A15 - 6.1					
	A16 - 6.2					
	A17 - 6.3					
7. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	A18 - 7.1					
	A19 - 7.2					
	A20 - 7.3					
8. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	A21 - 8.1					
	A22 - 8.2					
9. Salud laboral	A23 - 9.1					

11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Según lo establecido en el art. 8 punto j), del RD 901/2020, los planes de igualdad dentro del contenido mínimo deben incluir la “Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad”.

Así pues, en referencia a lo establecido en el art. 9 punto 5 del RD 901/2020, en el Plan de Igualdad, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición equilibrada y atribuciones que se decidan en este, donde deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, con composición equilibrada entre mujeres y hombres.

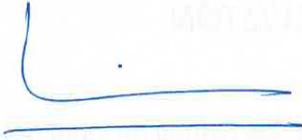
En este sentido, la Comisión de Seguimiento ya está constituida, y formada por las mismas personas que componían la Comisión Negociadora, para las funciones descritas en el párrafo anterior. Como **Anexo IV**, se adjunta reglamento de funcionamiento interno de dicho órgano, el cual ha sido aprobado en la primera reunión de constitución de la Comisión de Seguimiento.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Cuando se detecten posibles discrepancias fruto de la aplicación del presente Plan de Igualdad en el seno de la entidad, se mediará con las partes suscriptoras de este plan detallando la problemática en cuestión y proponiendo alternativas para la solución del problema concreto. Dejando abierta la opción de realizar aportaciones por parte de todas las personas participantes, en este caso, se realizaría mediante encuestas para toda la plantilla siendo anónimas las respuestas donde solo se recogerán los datos del sexo y las propuestas.

Esto se llevará a cabo para las discrepancias surgidas tanto en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Firmas:



María Machordom Agustí.
Trabajadora Social y
Adjunto de Dirección.
Representante de la entidad
AFDEM.

Firmas:



Lucía Vidal Tena. Representante Legal
de la Plantilla Trabajadora. Sindicato
CCOO. Monitora Ocupacional de
AFDEM.

13. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

Visto que se ha revisado todo el Plan de Igualdad por todas las partes que conforman la Comisión Negociadora, se acuerda la conformidad del documento final del III PIO de la entidad, procediéndose a tramitar su firma y su posterior presentación en REGCON.

Firmas:



María Machordom Agustí.
Trabajadora Social y
Adjunto de Dirección.
Representante de la entidad
AFDEM.

Firmas:



Lucía Vidal Tena. Representante Legal
de la Plantilla Trabajadora. Sindicato
CCOO. Monitora Ocupacional de
AFDEM.

BIBLIOGRAFÍA

- España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 23 de marzo de 2007, núm. 71.
- Comunitat Valenciana. Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- España. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.
- España. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.

ANEXOS

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD Y REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

Reunidas, siendo las 10 horas, de forma telemática, las personas abajo indicadas,

De una parte, la representación de la empresa:

- **Dña. María Machordom Agustí. Trabajadora Social y Adjunto de Dirección.**

De otra parte, la representación de la plantilla por medio del sindicato CCOO:

- **Dña. Lucía Vidal Tena. Monitora Ocupacional.**

EXPONEN

Que con fecha 10 de julio de 2023, la representación de la empresa María Machordom Agustí, Trabajadora Social y Adjunto de Dirección y, la representación de las personas trabajadoras, por medio del sindicato CCOO Lucía Vidal Tena, Monitora Ocupacional, como sindicato más representativo y sindicato representativo del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, acuerdan la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad para la negociación del III Plan de Igualdad de la empresa Associació Salut Mental Castelló (AFDEM) en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y **ACUERDAN** constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

ACUERDAN

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

1. CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y del Plan de Igualdad estará constituida:

De una parte, la representación de la empresa:

- **Dña. María Machordom Agustí. Trabajadora Social y Adjunto de Dirección.**

De otra parte, la representación de la plantilla por medio del sindicato CCOO:

- **Dña. Lucía Vidal Tena. Monitora Ocupacional.**

2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

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

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión Negociadora tendrá las siguientes competencias:

- a) Informar al personal de AFDEM sobre el compromiso de la Dirección con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad, indicando que el mismo se negociará, en representación de plantilla, por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad, siendo los datos de contacto **Lucía Vidal Tena: salutmentalcastello@afdem.com**, a fin de que las personas trabajadoras tengan conocimiento y contacto con las personas que negocian en su representación.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- f) Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- g) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse al menos cada semestre, y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de personal técnico de la consultora ÍNDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA, S.L., que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, aunque previamente se intentará consensuar la decisión instando una nueva vista.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.3. Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las

personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento, el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

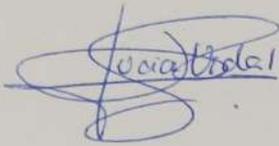
Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa, serán reemplazadas por esta; y si representan a la plantilla, serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución, se formalizará por escrito, la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.5. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. La Comisión Negociadora prevé la posterior constitución de una **Comisión de Seguimiento** del Plan de Igualdad cuya composición y funcionamiento se determinará en el momento de la aprobación del plan de igualdad de acuerdo con lo previsto en la normativa aplicable. También podrán incorporarse, cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 10:40 horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende la presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.



Fdo.: **Dña. Lucía Vidal Tena.**
Representante Legal de la Plantilla
Trabajadora. Sindicato CCOO.
Monitora Ocupacional de AFDEM.



Fdo.: **María Machordom Agustí.**
Trabajadora Social y Adjunto de
Dirección. Representante de la
la entidad AFDEM.

ACTA N.º 2 DE REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

ACTA nº 2	Fecha: 20 de diciembre de 2023 Hora: 12:00 h Lugar: En Castellón
Asistentes:	<ul style="list-style-type: none">- Dña. María Machordom Agustí. Trabajadora Social y Adjunto de Dirección.- Dña. Lucía Vidal Tena. Monitora Ocupacional. Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato CCOO.
Orden del día:	
1. Lectura y aprobación del acta anterior, si procede.	
2. Revisión y aprobación del diagnóstico de la entidad.	
3. Revisión y aprobación de las medidas de la entidad.	
4. Informaciones, ruegos y preguntas.	
Cuestiones tratadas por puntos y acuerdos adoptados de cada punto:	
<u>Punto 1: Lectura y aprobación del acta anterior, si procede.</u> Aprobación del acta anterior por parte de todas las personas asistentes (acta nº 1 de constitución de la Comisión Negociadora).	
<u>Punto 2: Revisión y aprobación del diagnóstico del III PIO de la entidad.</u> Se aprueba por todas las partes el diagnóstico del III PIO de la entidad, revisado y adaptado conforme a la normativa actual en materia de planes de igualdad (RD 901/2020 y RD 902/2020)	
<u>Punto 3: Revisión y aprobación de las medidas del III PIO de la entidad.</u> Se aprueban las medidas y acciones de mejora debatidas	
<u>Punto 4: Informaciones, ruegos y preguntas</u>	

Punto 4: Creación Comisión de Igualdad/Seguimiento del III PIO

Todas las partes aceptan el documento entregado borrador de constitución de la comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

Punto 5: Informaciones, ruegos y preguntas

No hay nada que añadir en este punto.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 12:30 horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende el presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.

Firmas:



María Machordom Agustí.
Trabajadora Social y Adjunto
de Dirección. Representante
de la entidad AFDEM.

Firmas:



Lucía Vidal Tena. Representante Legal de la
Plantilla Trabajadora. Sindicato CCOO.
Monitora Ocupacional de AFDEM.

ACTA N.º 3 DE REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

ACTA nº 3	Fecha: 24 de enero de 2024 Hora: 12:00 h Lugar: En Castellón
Asistentes:	<ul style="list-style-type: none">- Dña. María Machordom Agustí. Trabajadora Social y Adjunto de Dirección.- Dña. Lucía Vidal Tena. Monitora Ocupacional. Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato CCOO.
Orden del día:	
1. Lectura y aprobación del acta anterior, si procede.	
2. Debate y aclaración de las posibles dudas del documento final del III PIO de la entidad	
3. Aprobación del III Plan de Igualdad de la entidad	
4. Creación Comisión de Igualdad/Seguimiento del III PIO	
5. Informaciones, ruegos y preguntas	
Cuestiones tratadas por puntos y acuerdos adoptados de cada punto:	
<u>Punto 1: Lectura y aprobación del acta anterior, si procede.</u> Aprobación del acta anterior por parte de todas las personas asistentes (acta nº 2).	
<u>Punto 2: Debate y aclaración de las posibles dudas del documento final del III PIO de la entidad</u> No existen dudas y todas las personas están de acuerdo con el documento elaborado correspondiente al III PIO de la entidad.	
<u>Punto 3: Aprobación del III Plan de Igualdad de la entidad.</u> Se acuerda la conformidad del documento final del III PIO de la entidad procediéndose a tramitar su firma por parte de la comisión negociadora y su posterior presentación en REGCON.	

Se acuerda crear un órgano de seguimiento para la revisión y ejecución de las medidas del III PIO, donde seguirán siendo las mismas personas que conforman la comisión negociadora.

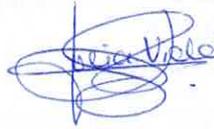
Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 12:50 horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende el presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.

Firmas:



María Machordom Agustí.
Trabajadora Social y Adjunto
de Dirección. Representante
de la entidad AFDEM.

Firmas:



Lucía Vidal Tena. Representante Legal de la
Plantilla Trabajadora. Sindicato CCOO.
Monitora Ocupacional de AFDEM.

ACTA DE REUNIÓN

COMISIÓN NEGOCIADORA

ACTA nº 4	Fecha: 24 de enero de 2024 Hora: 12:45 h Lugar: En Castellón.
Asistentes:	<ul style="list-style-type: none">- Dña. María Machordom Agustí. Trabajadora Social y Adjunto de Dirección.- Dña. Lucía Vidal Tena. Monitora Ocupacional. Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato CCOO.- D. Presidente de AFDEM.
Orden del día:	
1. Delegación firma para inscripción en REGCON	
Cuestiones tratadas por puntos y acuerdos adoptados de cada punto:	
Punto 1 y único: <u>Delegación firma para inscripción en REGCON.</u>	
<p>Se acuerda, por unanimidad de las partes intervinientes en la Comisión Negociadora para el III Plan de Igualdad de l'Associació Salut Mental Castelló, AFDEM, delegar en la persona de Juan José Migallón Romero, como Presidente de la entidad, la firma para poder solicitar la inscripción del mencionado III Plan de Igualdad en REGCON cumpliendo así con los pertinentes trámites legalmente establecidos.</p> <p>Y no habiendo más asuntos a tratar, siendo las 12:45 h horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende el presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.</p>	
Firmas:	Firmas:
	
María Machordom Agustí. Trabajadora Social y Adjunto de Dirección. Representante de la entidad AFDEM.	Lucía Vidal Tena. Representante Legal de la Plantilla Trabajadora. Sindicato CCOO. Monitora Ocupacional de AFDEM.

Firmas:



Juan José Migallón Romero.

Presidente de la entidad

AFDEM.

Anexo III. Modelo de ficha de medidas

Ficha de Medida			
Área de actuación			
Medida			
Objetivos que persigue			
Descripción detallada de la medida			
Personas destinatarias			
Cronograma de implantación			
Responsable			
Recursos asociados			
Indicadores de seguimiento			
Grado de ejecución	Ejecutada:	En ejecución:	Pendiente:

ANEXO IV: Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad

CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

En Castellón, a 24 de enero de 2024

SE REUNEN

De una parte, la representación de la empresa:

- Dña. María Machordom Agustí. Trabajadora Social y Adjunto de Dirección.

De otra parte, la representación de la plantilla trabajadora:

- Dña. Lucía Vidal Tena. Monitora Ocupacional. Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato CCOO.

EXPONEN

Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y la obligación de las empresas y organizaciones de respetar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, se acuerda la creación de un Comité de Igualdad de Oportunidades en la organización.

Todas las partes se reconocen mutuamente con la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y,

ACUERDAN

Primero. – Constitución

Se acuerda la constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en l'**Associació Salut Mental Castelló, AFDEM** estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional.

Segundo. – Funciones

La Comisión de Igualdad velará por el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en la organización, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad y de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización, así como realizar propuestas de cambios que correspondan. Son propias de la Comisión de Igualdad las siguientes atribuciones:

- Informar al personal de la organización sobre el Plan de Igualdad y los objetivos perseguidos con el mismo.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad, especialmente entre las personas destinatarias de este, y promover la implantación de las acciones proponiendo el tiempo, los medios y recursos necesarios.
- Realizar el seguimiento y control del Plan en todas las fases de este.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad y la implantación efectiva de las acciones en él contenidas.

Tercero. – Normas de Funcionamiento

La Comisión de Igualdad para cumplir con el objetivo principal de igualdad y no discriminación en la organización, se regirá por las siguientes normas de funcionamiento:

- **Reuniones:** La Comisión de Seguimiento se reunirá con una periodicidad mínima semestral, para velar por la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad, pudiéndose convocar por ambas partes, cuantas reuniones extraordinarias estimen necesarias, previa justificación de los motivos que las originan.
- **Acuerdos:** Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.
- **Actas:** Se levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

Todos los miembros de la Comisión de Igualdad, y sus asesores/as, respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en sus reuniones, así como de la documentación y datos aportados por las partes.

Cuarto. – Composición

La composición de la comisión de Igualdad será paritaria en cuanto a personas en representación de la empresa y del personal **y en cuanto a la representación paritaria de hombres y mujeres**. Si durante la vigencia del plan de igualdad, algún miembro de esta comisión cesara su vinculación con la entidad, se deberá nombrar a un nuevo miembro y dejar constancia en acta.

Las personas que actualmente componen esta comisión de igualdad de oportunidades son:

Por la empresa:

- Dña. María Machordom Agustí. Trabajadora Social y Adjunto de Dirección.

Por el personal:

- Dña. Lucía Vidal Tena. Monitora Ocupacional. Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato CCOO.

Y, en prueba de ello, se firma el presente documento, en Castellón, a 24 de enero de 2024.

I'Associació Salut Mental Castelló, AFDEM

Firmas:



María Machordom Agustí.
Trabajadora Social y
Adjunto de Dirección.
Representante de la entidad
AFDEM.

Firmas:



Lucía Vidal Tena. Representante Legal
de la Plantilla Trabajadora. Sindicato
CCOO. Monitora Ocupacional de
AFDEM.