

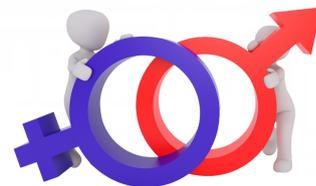
curaē
mentis

**FUNDACIÓN MURCIANA DE
SALUD MENTAL**

2020-2024

PLAN DE IGUALDAD

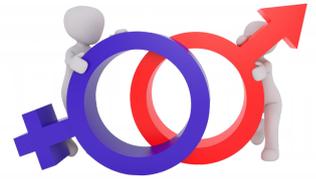
ÍNDICE



- 01** — **INTRODUCCIÓN**
- 02** — **OBJETIVOS DEL PLAN**
- 03** — **DEFINICIÓN DE MEDIDAS**
- 04** — **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

1.

INTRODUCCIÓN



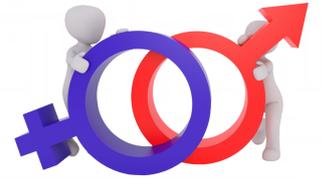
El presente Plan de Igualdad se ha elaborado con el compromiso de la dirección y la participación del personal de FUNDACIÓN MURCIANA DE SALUD MENTAL (en adelante CURAE MENTIS) con el fin de establecer y desarrollar prácticas que integren la **igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres** en nuestra entidad, lo que supone incorporar medidas que prevengan la desigualdad de trato, eliminen el riesgo de discriminación de directa e indirecta por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas de información y sensibilización para conseguir la igualdad real en el seno de la entidad.

La **Igualdad de Oportunidades** se refiere a la participación activa y equilibrada de todas las personas, con independencia de su sexo, edad, nacionalidad e ideología política o religiosa, en todas las áreas de la vida pública y privada.

Desde CURAE MENTIS consideramos que la igualdad comienza por **aceptar la diferencia**. Ser iguales no quiere decir que hombres y mujeres se comporten de la misma manera. Debe valorarse el trabajo de cada persona con independencia de su sexo, talento, cultura, etc

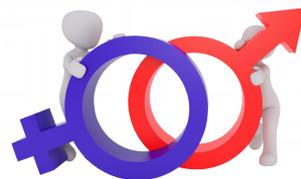
Con la elaboración de este Plan de Igualdad nos sumamos al grupo de empresas comprometidas con la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres integrándola como **principio estratégico** de nuestra gestión empresarial.

2. OBJETIVOS DEL PLAN



- Adquirir formalmente el compromiso de **promover la igualdad** de oportunidades de manera transversal en todos servicios prestados desde CURAE MENTIS.
- Incorporar de manera plena y activa el **principio de igualdad de trato** y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Mantener activa la **vigilancia de los derechos** relativos a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Transmitir **valores de igualdad y no discriminación** a través de nuestros planes de comunicación empresarial orientados a los diferentes grupos.
- Incorporar la **perspectiva de género** en todos los procesos de toma de decisiones.
- Definir procesos y protocolos que permitan **detectar situaciones de discriminación**, directa e indirecta, por razones de sexo.
- Incorporar en la gestión empresarial medidas concretas que ayuden a potenciar la **empleabilidad de las mujeres** que trabajan en CURAE MENTIS.
- Implantar medidas de **conciliación de la vida laboral, familiar y personal** que fomenten la corresponsabilidad de hombres y mujeres.
- Disponer de un plan de actuación integral (protocolo, sensibilización, formación, etc.) ante el **acoso sexual , el acoso por razón de sexo y laboral**.

3. DEFINICIÓN DE MEDIDAS



ACCESO AL EMPLEO

CONDICIONES DE TRABAJO

PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

ÁREA TRANSVERSAL

ORDENACIÓN DEL Tº DE TRABAJO

PREVENCIÓN DEL ACOSO

IMAGEN CORPORATIVA Y COMUNICACIÓN

• **ÁREA TRANSVERSAL**



Necesidad:

Sensibilizar y formar a toda la plantilla en materia de Igualdad de Género y Diversidad.



Medidas:

1. Calendario de días conmemorativos relacionados con la igualdad de género.
2. Incorporar la temática de igualdad de género en la programación de actividades de los centros.
3. Formación en igualdad de género dirigida a los profesionales

A. ACCESO AL EMPLEO

Necesidades:

1. Diseñar herramientas que permitan eliminar el riesgo de discriminación indirecta en los procesos de selección de personal.
2. Incluir el Perfil Profesional requerido para cada puesto de trabajo en la Ficha de Descripción de Puestos.
3. Alcanzar niveles de equidad en la plantilla.
4. Detectar, desagregando por sexo, las razones por las que el personal cesa voluntariamente su contrato con la empresa.



Medidas:

1. Procedimiento de selección de personal con perspectiva de género.
2. Ampliar el contenido de las Fichas de Descripción de Puestos
3. Acción positiva en la contratación de personal.
4. Entrevista de salida. Registro de causas de cese voluntario desagregada por sexos.



B. CONDICIONES DE TRABAJO

Necesidades:

1. Visibilizar que la política salarial existente en la empresa se basa en el principio de igualdad.
2. Sensibilizar para que se rompan los estereotipos de género asociados a las profesiones vinculadas al cuidado profesional de personas dependientes.
3. Identificar y analizar, desagregadas por sexo, las causas de baja temporal relacionadas con la salud (Incapacidad Temporal y Accidentes Laborales)



Medidas:

1. Ampliar el contenido de las Fichas de Descripción de Puestos
2. Campañas de sensibilización: "Reparto de tareas sin estereotipos de género en las profesiones socio sanitarias"
3. Creación de un registro de causas de incapacidad temporal.



C. PROMOCION PROFESIONAL Y FORMACIÓN



Necesidades:

1. Definir formalmente un Procedimiento de Gestión de la Formación del personal.
2. Definir formalmente un sistema de evaluación del desempeño.



Medidas:

1. Procedimiento de Gestión de la Formación con perspectiva de género.
2. Sistema de Evaluación del Rendimiento.

D. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO



Necesidades:

1. Definir sistemas de control y seguimiento de las necesidades de conciliación entre el personal.
2. Identificar y visibilizar las buenas prácticas de conciliación que se están aplicando actualmente.



Medidas:

1. Registro de la Corresponsabilidad

E. PREVENCIÓN DEL ACOSO



Necesidades:

1. Definir mecanismos básicos de actuación orientados a la prevención e intervención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.
2. Informar y sensibilizar sobre qué es el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo y cómo actuar ante estas situaciones.



Medidas:

1. Elaborar y difundir un Protocolo de Prevención y actuación ante el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo
2. Talleres de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

F. IMAGEN CORPORATIVA Y COMUNICACIÓN

Necesidades:

1. Formar al personal sobre comunicación con perspectiva de género.
2. Generar herramientas de consulta que ayuden al personal en el uso del lenguaje con perspectiva de género.
3. Revisar la documentación escrita incorporando expresiones inclusivas.
4. Incluir en la documentación de normativa interna contenidos relacionados con el compromiso de la fundación con la Igualdad de oportunidades



Medidas:

1. Curso de Comunicación con perspectiva de Género
2. Guía de lenguaje no sexista e inclusivo
3. Revisión del lenguaje escrito con perspectiva de género
4. Revisión de la normativa interna e inclusión del principio de Igualdad.



4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

EV. DEL PROCESO

EVALUACIÓN

EV. DEL IMPACTO

EV. RESULTADOS

SEMESTRAL

SEGUIMIENTO

ANUAL