

Convenio o Acuerdo: FEDERACIÓN SALUD MENTAL ANDALUCÍA

Expediente: 41/11/0151/2024

Fecha: 08/10/2024

Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)

Destinatario: MANUEL MOVILLA MOVILLA

Código 41114222112024.

VISTO el Plan de Igualdad de la empresa FEDERACIÓN DE SALUD MENTAL DE ANDALUCÍA (Código 41114222112024) , con vigencia desde el 01-06-2023 a 01-01-2027.

VISTO lo dispuesto en el art. 85 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.) por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015), en relación con los artículos 45 a 49 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, modificados por Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para garantía de la Igualdad de Tratos, de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación (BOE n.º 57, de 7 de marzo de 2019); Los Planes de Igualdad en las Empresas se ajustarán a lo establecido en los artículos mencionados y Convenio Colectivo de aplicación.

VISTO que el deber de negociar Planes de Igualdad se articulará a través de la negociación colectiva con el alcance y contenido previsto en el Título IV de la Ley Orgánica 3/2007 y que el deber de elaboración del Plan de Igualdad constituye un derecho de “negociación colectiva” (art. 2 ET), concluyéndose que el Plan de Igualdad tendrá el mismo carácter que la normativa laboral concede a los Convenios Colectivos o Pactos de Empresa y ha de definirse mediante un proceso negociado (STS-403/2017, de 9 de mayo) y todo ello en concordancia con los pronunciamientos jurisprudenciales al respecto (STS n.º 832/2018, de 13 de septiembre). La elaboración del Plan de Igualdad en las Empresas requerirá en virtud de lo previsto legal y convencionalmente, la negociación con los representantes de los trabajadores.

VISTO el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo se lleva a cabo el desarrollo reglamentario de lo establecido en el art. 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, estableciendo en su artículo 5 el procedimiento de negociación de los Planes de Igualdad y el resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su remisión a la Autoridad Laboral, a los efectos del Registro, Depósito y Publicidad.



VISTO lo dispuesto en los artículos 2.1º f, 6, 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE n.º 143, de 12 de junio), sobre “registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y Planes de Igualdad”, serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de las Autoridades Laborales: Los planes de igualdad cuya elaboración resulte conforme a los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

A C U E R D A

Ordenar la inscripción, registro y depósito del Plan de Igualdad de la empresa FEDERACIÓN DE SALUD MENTAL DE ANDALUCÍA (Código 41114222112024), con vigencia desde el 01-06-2023 a 01-01-2027, dándose publicidad a través de la plataforma REGCON.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía

(2023 - 2027)

ÍNDICE:

1. Saluda.....	2
2. Presentación.....	4
3. Fundamentación	6
3.1. Principios sustentadores.....	6
3.2. Marco normativo	8
3.3. Diagnóstico	19
4. Mapa de objetivos	23
5. Líneas estratégicas.....	31
5.1. Compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato	31
5.2. Acceso al empleo, reclutamiento y selección.....	51
5.3. Promoción y política retributiva	56
5.4. Formación	62
5.5. Comunicación inclusiva	78
5.6. Conciliación y corresponsabilidad.....	87
5.7. Salud laboral.....	105
5.8. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género	117
6. Sistema de seguimiento y evaluación.....	130
7. Cronograma y vigencia	133

1. SALUDA

En la Federación Salud Mental Andalucía existe un compromiso real con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Dentro del marco del Plan Estratégico 2023 - 2025 en la línea 2 se marca el objetivo de lograr el desarrollo organizacional de Salud Mental Andalucía y situarlo como referente en su ámbito en la sociedad civil.

Con el fin de tener las herramientas necesarias para armonizar en el trabajo alcanzado los estándares de calidad y dotarlo de las herramientas necesarias, la Federación ha elaborado el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres (2023-2027).

Este Plan de Igualdad que hoy presentamos es la herramienta que asegura la eliminación de posibles situaciones de discriminación por razón de género, garantizando el bienestar sociolaboral de las personas trabajadoras de la Federación, así como la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres.

Alineados con la Agenda 2030, lograr la igualdad real y empoderar a todas las mujeres y niñas es el objetivo principal del ODS 5. La igualdad de género no solo es un derecho fundamental, sino que es uno de los pilares esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Es labor de esta directiva el trabajo constante para fortalecer las bases de ésta, mediante un trabajo transparente, productivo, así como moderno y alineado con las bases de una sociedad más justa e igualitaria.

D. Manuel Movilla Movilla.

Presidente de la Federación Salud Mental Andalucía.



2. PRESENTACIÓN

La Federación Salud Mental Andalucía como muestra de su compromiso con la igualdad de género ha elaborado este I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía (2023 - 2027), que servirá para asegurar su integración dentro de la gestión de sus recursos humanos. Un Plan de Igualdad se configura como un instrumento que pormenoriza un conjunto de medidas dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las diferentes entidades y organizaciones.

Este I Plan de Igualdad está dirigido al conjunto de la plantilla, y atiende a los siguientes apartados: principios sustentadores, marco normativo, resumen de los resultados del Diagnóstico, mapa de objetivos, líneas estratégicas y medidas de actuación, sistema de seguimiento y evaluación y, por último, cronograma y vigencia.

Igualmente, este Plan ha sido consensuado y aprobado por la Comisión Negociadora de Igualdad, atendiendo a la normativa vigente, con el objetivo de asegurar el respeto y la atención a la igualdad entre mujeres y hombres en su seno.

Este documento expone los principios sustentadores que fundamentan el Plan, así como el marco legislativo que lo justifica. Al mismo tiempo, para conocer cuál es la realidad en materia de igualdad de la entidad, ha sido elaborado un

Diagnóstico previo, mediante un estudio y análisis de las posibles desigualdades existentes dentro de la federación. Los resultados emanados en esta fase de Diagnóstico sientan las bases para la elaboración de este I Plan de Igualdad, y marcan una serie de líneas estratégicas desarrolladas a través de una serie de programas de actuación y medidas concretas.

Estas líneas estratégicas integran el compromiso en materia de igualdad de oportunidades y de trato, el acceso al empleo, el reclutamiento y la selección, la promoción y política retributiva, la formación, la comunicación inclusiva, la conciliación y corresponsabilidad, la salud laboral y la atención al acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.

En último lugar, este I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía incorpora un sistema de indicadores que aseguran un óptimo seguimiento y evaluación del mismo, así como los cronogramas que detallan la temporalización de la implementación de cada una de las medidas que incluye.

3. FUNDAMENTACIÓN

3.1. Principios sustentadores

A continuación, exponemos los principios que sustentan la elaboración del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía:

- ⇒ Principio de igualdad de oportunidades y de trato real y efectiva de mujeres y hombres en el ámbito de la gestión de los recursos humanos de la entidad.
- ⇒ Principio de correspondencia con el marco legislativo internacional, comunitario, estatal, y autonómico, vinculado al ámbito laboral.
- ⇒ Principio de cumplimiento de los derechos humanos en la Federación Salud Mental Andalucía.
- ⇒ Principio de complementariedad con el Estatuto de los Trabajadores del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
- ⇒ Principio de corresponsabilidad entre la gestión de los recursos humanos de la Federación y la plantilla.

- ⇒ Principio de transversalidad aplicando el *mainstreaming* de género y su estrategia dual.
- ⇒ Principio de interseccionalidad adaptado al personal de la Federación Salud Mental Andalucía.
- ⇒ Principio de compromiso en materia de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en el seno de la Federación Salud Mental Andalucía.

3.2. Marco normativo

El I Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Federación Salud Mental Andalucía responde a un amplio corpus normativo que incluye, tanto la legislación internacional, europea, nacional y autonómica.

A nivel internacional, las Naciones Unidas proclamaron la Primera Declaración de Derechos Humanos para eliminar las discriminaciones, garantizando la igualdad formal. En 1979, la Declaración de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer aprobada por las Naciones Unidas reconoce el “principio de igualdad y no discriminación”.

Asimismo, el Convenio 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, define la discriminación de la siguiente manera: “Comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Además, la Conferencia mundial sobre la mujer de Beijing, celebrada en 1995 adoptó el *mainstreaming* de género como herramienta para “la eliminación de todos aquellos obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la vida pública y privada”, lo que propició un cambio reflejado posteriormente en

la normativa internacional sobre la igualdad de género y de oportunidades. El *mainstreaming* de género es definido por el Consejo de Europa como la forma de integración de la perspectiva de género en todas las políticas, en todos los niveles y en todas las etapas. Debido a que parte de la posición diferencial que ocupan mujeres y hombres en el mercado laboral, esta transversalidad de género permite la efectividad del principio de igualdad en la gestión organizativa de una empresa.

En cuanto a la normativa europea, ya el Tratado de Roma de 1957 abordó la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En 1999, la igualdad está considerada un valor fundamental a alcanzar por los Estados Miembros y el Tratado de Ámsterdam conceptualiza las discriminaciones indirectas y las acciones positivas.

Exponemos, a continuación, las Directivas europeas más relevantes en materia de igualdad de oportunidades:

- ✓ Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.
- ✓ Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

- ✓ Directiva 96/34/CE. Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la Unión de Confederaciones de la Industria y los Empleadores de Europa (UNICE), el Centro Europeo de Estudios Profesionales (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES).
- ✓ Directiva 97/80/CE, invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo.
- ✓ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, modifica la Directiva 76/207/CEE.
- ✓ La Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Por otro lado, enumeramos Protocolos, Cartas y Tratados relativos al ámbito de la empresa:

- ✓ La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada el 9 de diciembre de 1989, señala en su artículo 16 que “debe garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres. A tal fin conviene intensificar donde quiera que ello sea necesario las acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres”.

- ✓ El Protocolo sobre Política Social, anexo al Tratado de Maastricht (1992), afirma en el artículo 2.1, como uno de los objetivos de la Comunidad y de los Estados Miembros, la consecución de la “igualdad de oportunidades en el mercado laboral y la igualdad de trato en el trabajo entre hombres y mujeres”.
- ✓ El Tratado de Ámsterdam (1997) consagra en su artículo 141. 4 este tipo de medidas al declarar: “Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.
- ✓ La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Consejo Europeo de Niza, diciembre 2000) declara asimismo en el artículo 23: “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”.

Conjuntamente, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020 - 2025¹ de la Unión Europea, establece acciones clave en su compromiso para

¹ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_20_358

garantizar que la Comisión Europea incluya una perspectiva de igualdad en todos los ámbitos políticos de la UE.

Respecto a la normativa estatal, la Constitución Española de 1978, que incluye la igualdad en su capítulo de Derechos Fundamentales y la recoge desde una doble perspectiva. Por una parte, en su artículo 14 contempla la discriminación directa por razón de sexo desde una perspectiva formal, y por otra, alude en su artículo 9.2. a la igualdad real. Además, el artículo 35 hace referencia al ámbito laboral, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en el acceso al trabajo en condiciones de igualdad.

En cuanto a la normativa referente al apoyo a la familia para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral responde a la trasposición de las Directivas 92/85/CEE del Consejo de 19 de octubre de 1992, relativa a la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia y la 96/34/CEE del Consejo de 3 de junio de 1996, relativa al permiso parental.

Además, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 17.3 explicita de manera general que: “El Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo”. Además, la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración

de impacto de género supone la modificación de los artículos 22 y 24 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Al mismo tiempo, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género identifica este tipo de violencia en su primer artículo como “una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres”.

Además, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) fue un punto de inflexión en el avance hacia la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política en España. Dicha Ley especifica una serie de estrategias preventivas y el desarrollo de políticas activas tutelares y promocionales para llevar conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Además, propone medidas y reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal familiar y laboral con el fin de fomentar una mayor corresponsabilidad.

De esta manera, el Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) “Derecho al trabajo en Igualdad de Oportunidades”, determina las obligaciones generales tanto para empresas públicas como privadas y aboga por el respeto al principio de igualdad de trato y oportunidades. Esta Ley explicita la importancia de la transparencia en la implantación de los Planes de Igualdad de Empresa con el objetivo de garantizar el acceso a los contenidos de estos a la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. Por otro lado, en su artículo 46.2,

enumera los contenidos y medidas que debe contener un Plan de Igualdad y son: el proceso de selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres y el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, debe atender a la infrarrepresentación femenina, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre), tiene entre sus objetivos evaluar las políticas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de desarrollar un diagnóstico fiable y válido sobre sus avances.

El Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobado por unanimidad en el Pleno del Congreso de los Diputados el día 15 de noviembre de 2016, determina “establecer el carácter preceptivo de la inscripción registral o el depósito de los planes de igualdad obligatorios para las empresas de más de 250 trabajadores / as” en la medida 90 del punto 2.3 del Ámbito Laboral del Eje 2 “Mejora de la respuesta institucional: coordinación. Trabajo en red”.

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 ocupación², modifica y amplía varios aspectos referidos a los

² <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6>

contenidos de los Planes de Igualdad. Entre ellos, destacan la exigencia de la redacción de estos a empresas con más de 50 personas en su plantilla, así como un registro para su incorporación. Asimismo, determina las medidas sancionadoras en el caso de incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.

Además, el Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, que desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad³, especifica: “La participación, junto a los órganos correspondientes del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en la promoción de políticas dirigidas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y a reducir la discriminación laboral y el desempleo femenino...”.

El 30 de julio de 2020 el Ministerio de Igualdad, el Ministerio de Trabajo y los sindicatos mayoritarios en España firmaron un Acuerdo⁴, para trabajar por la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral. Este Acuerdo desarrollará herramientas modelo con el fin de que las empresas puedan llevar a cabo lo que dispone 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.

³ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3515

⁴ <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2020/300720-acuerdo-igualdad.aspx>

Asimismo, 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. Este Real Decreto determina el carácter negociador de los planes de igualdad y especifica el procedimiento para su elaboración. Es importante, además, destacar la aprobación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia en nuestro país, con el fin de regularizar el trabajo a distancia.

En cuanto a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación tiene como finalidad prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, pretende combinar la prevención y reparación asegurando el derecho de trato y de oportunidades.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, obliga a las empresas de más de 50 personas en su plantilla a contar con un conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Igualmente, el artículo 11 alude indica que “las Administraciones Públicas garantizarán los derechos para el conjunto del personal e implementarán medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el acceso al empleo público y carrera profesional”.

Bajo el mandato de la normativa autonómica, los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía están vinculados a lo establecido en la Ley

13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía. En el Capítulo 3 del Título III determina la obligatoriedad de adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres, especialmente de las mujeres que viven o han vivido una situación de violencia de género.

De esta manera, existen otros procedimientos que pretenden integrar la igualdad en las empresas, como el Título VII de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres promueve la representación equilibrada de mujeres y hombres en los Consejos de Dirección.

Por otro lado, la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía⁵, entró en vigor en febrero de 2018, ampliando y complementando el ámbito de actuación de la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía. Esta Ley pretende garantizar los derechos y la igualdad de trato por razón de orientación sexual, identidad sexual e identidad de género de las personas homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero y/o intersexuales (LGTBI), y de sus familiares, en la Comunidad Autónoma de Andalucía. En su Capítulo VI del Título II de “Políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las

⁵ <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/10/1>

personas LGTBI”, se recogen medidas de no discriminación que deberán implantarse en el ámbito laboral.

En último lugar, hay que destacar que el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía firmó un acuerdo para la formulación del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020 – 2026⁶, tras el alto nivel de ejecución de las medidas implementadas y ampliadas del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013). Este Plan tiene la finalidad de establecer las medidas necesarias en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin último de “alcanzar la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral”.

⁶ <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2019/125/7>

3.3. Diagnóstico

El Diagnóstico previo a la elaboración del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía estuvo basado en el análisis, desde la perspectiva de género, de la gestión de los recursos humanos de la entidad, con el fin de descubrir posibles brechas y discriminaciones, tanto directas como indirectas.

En esta Fase fueron analizadas diferentes cuestiones relativas a la selección de personal, retribuciones, salud laboral, acoso, comunicación o conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otras. Para ello, utilizamos la información emanada del uso de fuentes primarias, cuestionarios y guiones, y fuentes secundarias, documentación facilitada por el Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos de la Federación Salud Mental Andalucía.

En las siguientes páginas, pormenorizamos las principales conclusiones del Diagnóstico de género realizado en la Federación Salud Mental Andalucía.

3.3.1. Fortalezas:

- ✓ Elaboración del I Plan de Igualdad de Empresa: a pesar de no disponer de la obligatoriedad que marca la Ley, lo que pone de manifiesto el interés de esta entidad en atender a la igualdad de género.

- ✓ Implicación del personal: que ha mostrado una alta colaboración, imprescindible para la realización del Diagnóstico previo. Además, es notable reconocer la sensibilización y formación en materia de igualdad de la mayor parte de la plantilla.
- ✓ Constitución de la Comisión de Igualdad: con el fin de atender a la normativa, como estructura encargada de validar el Diagnóstico previo y de aprobar este I Plan de Igualdad de la Federación Salud Mental Andalucía.
- ✓ Medidas y acciones en materia de igualdad en el Convenio Colectivo: con el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades y de trato dentro de su seno.
- ✓ Ciertos aspectos de análisis equilibrados: como ocurre con el análisis salarial realizado a la plantilla, que no denota discrepancia en base a las categorías profesionales, y el uso no sexista e inclusivo del lenguaje, utilizado mayoritariamente en la documentación que elabora esta entidad.

3.3.2. Principales problemas detectados:

- ⇒ Promoción y desarrollo profesional: como uno de los requerimientos mayoritarios de la plantilla, con el fin de mejorar su categoría profesional y su salario.
- ⇒ Inexistencia de un Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo: que atienda a la normativa y asegure disponer de un

documento que sirva para prevenir y solventar estos asuntos de forma efectiva.

- ⇒ Consistencia del uso no sexista e incluyente del lenguaje: aunque hemos apreciado un uso no sexista en la mayor parte de la documentación, es necesario afianzarlo e incorporarlo de manera consistente.
- ⇒ Reglamento organizativo para la gestión de los recursos humanos: que sirva para regularizar determinados aspectos como el teletrabajo, para que el personal no dependa de criterios subjetivos para su disfrute.

3.3.3. Propuestas de mejora:

- ❖ Transparencia y difusión de la gestión de los recursos humanos y de las condiciones laborales y económicas de la plantilla.
- ❖ Formar a todo el personal de la Federación Salud Mental Andalucía en materias específicas de igualdad, como la transversalidad de género e interseccionalidad, o el uso adecuado y no sexista del lenguaje escrito y visual, entre otras.
- ❖ Valorar la formación en igualdad en todos los procesos de reclutamiento, selección y promoción.
- ❖ Fomentar procesos de promoción y mejora profesional dentro de la Federación.
- ❖ Incluir todos los riesgos que puedan existir en la Valoración de los Puestos de Trabajo.

- ❖ Revisar las categorías y las funciones de los puestos de trabajo para que atienda a la realidad.
- ❖ Proponer nuevas medidas de conciliación o ampliar los supuestos en las ya existentes, adecuadas a la realidad del personal.
- ❖ Regular y facilitar el uso del teletrabajo, para cubrir una parte de la jornada laboral, si el puesto de trabajo lo posibilita.
- ❖ Incluir la perspectiva de género en todos los procesos relacionados con la Salud Laboral.
- ❖ Valorar e incluir los riesgos psicosociales dentro de los procesos relacionados con la Salud Laboral.
- ❖ Elaborar, aprobar y difundir entre la plantilla un Protocolo específico contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- ❖ Elaborar, aplicar y difundir una guía para el uso no sexista e inclusivo del lenguaje en la Federación Salud Mental Andalucía.
- ❖ Desarrollar un Plan de Comunicación conducente a informar y sensibilizar a la plantilla en la importancia de disponer de un Plan de Igualdad, así como difundir e involucrar al personal en las actuaciones que recoge.

4. MAPA DE OBJETIVOS

Línea estratégica 1. Compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato.

- Afianzar el compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
- Crear las herramientas adecuadas para la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
- Difundir el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía entre su plantilla.
- Potenciar criterios alineados con la igualdad de oportunidades y de trato en la gestión de la Federación Salud Mental Andalucía.
- Dotar de los recursos económicos suficientes para una correcta ejecución del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.

Línea estratégica 2. Acceso al empleo, reclutamiento y selección.

- Garantizar la igualdad en el acceso al empleo, el reclutamiento y selección de personal en el seno de la Federación Salud Mental Andalucía.
- Realizar una valoración de los puestos de trabajo de la Federación Salud Mental Andalucía que incluya un enfoque de género.
- Utilizar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la redacción de ofertas de empleo de la Federación Salud Mental Andalucía.

Línea estratégica 3. Promoción y política retributiva.

- Valorar la formación en igualdad en los procesos de promoción y en las ofertas de empleo de la Federación Salud Mental Andalucía.
- Activar los procesos de promoción interna y de consolidación de empleo en la Federación Salud Mental Andalucía.
- Elaborar un registro retributivo desagregado por sexo en la Federación Salud Mental Andalucía.
- Afianzar la transparencia de la Federación Salud Mental Andalucía.

Línea estratégica 4. Formación.

- Capacitar a la Comisión de Igualdad para que pueda realizar sus funciones en la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
- Desarrollar un programa de formación en materia de igualdad destinado a la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
- Realizar las acciones formativas dirigidas al personal de la Federación Salud Mental Andalucía en horario laboral.
- Difundir de manera adecuada la oferta formativa entre la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.

Línea estratégica 5. Comunicación inclusiva.

- Impulsar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la Federación Salud Mental Andalucía.
- Dotar de herramientas prácticas a la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía para que puedan hacer uso del lenguaje inclusivo y no sexista.
- Revisar y adecuar el lenguaje utilizado en la redacción de documentación de la Federación Salud Mental Andalucía., así como el espacio web y la publicidad de esta entidad.

Línea estratégica 6. Conciliación y corresponsabilidad.

- Promover la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
- Estudiar los déficits y fortalezas internas en la Federación Salud Mental Andalucía en relación con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Difundir entre el personal de la Federación Salud Mental Andalucía las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a las que pueden acogerse.
- Implantar medidas de acción positiva que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
- Elaborar un registro de los permisos y medidas tramitadas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el seno de la Federación Salud Mental Andalucía.

Línea estratégica 7. Salud laboral.

- Estudiar y mejorar la salud y la prevención de riesgos laborales de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
- Incluir cláusulas de género a la hora de contratar el servicio ajeno de prevención de riesgos laborales de la Federación Salud Mental Andalucía.
- Proporcionar al personal de la Federación Salud Mental Andalucía información sobre la prevención de riesgos laborales desde un enfoque de género.
- Asegurar la adecuación de los puestos de trabajo a las trabajadoras en periodo de embarazo de la Federación Salud Mental Andalucía.
- Revisar desde la perspectiva de género el Plan de Riesgos Laborales de la Federación Salud Mental Andalucía.

Línea estratégica 8. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.

- Elaborar y difundir un protocolo para la prevención y afrontamiento de posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo destinado a la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
- Nombrar una persona referente para la aplicación del Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo de la Federación Salud Mental Andalucía.
- Promover acciones de sensibilización e información dirigidas al personal de la Federación Salud Mental Andalucía sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.
- Realizar un documento informativo sobre los derechos de las trabajadoras de la Federación Salud Mental Andalucía que puedan estar en situación de violencia de género.

5. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

5.1. Compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato

- 5.1.1. Plan de comunicación.
- 5.1.2. Comisión de Igualdad.
- 5.1.3. Compromiso de continuidad.
- 5.1.4. Manual de calidad.
- 5.1.5. Alojamiento del Plan.
- 5.1.6. Difusión del desarrollo del Plan.
- 5.1.7. Buzón de sugerencias.
- 5.1.8. Inclusión de criterios de valoración, basados en la adopción de acciones para promover la igualdad de género, en los concursos públicos para la selección de entidades proveedoras.
- 5.1.9. Sistema de seguimiento y evaluación del Plan.
- 5.1.10. Memoria anual.
- 5.1.11. Inclusión ítems sexo, edad y discapacidad en inscripciones, cuestionarios y memorias.
- 5.1.12. Presupuesto.

5.1.1. Plan de comunicación.

Objetivos	Implementar un plan de comunicación que difunda el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía entre la plantilla de la entidad y la ciudadanía.
Desarrollo técnico	La Medida está recogida en la Línea estratégica 1: Compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. El objetivo de esta Medida es dar a conocer al personal de la entidad, agentes clave y ciudadanía el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. El Plan de comunicación se vertebrará en las siguientes acciones: • Presentación institucional. • Alojamiento del Plan en la página web de la Federación . • Edición y difusión del Plan en formato informe ejecutivo, destinado a la plantilla. • Edición y difusión del Plan en formato extenso, destinado a la Comisión Negociadora de Igualdad.
Público objetivo	Plantilla. Agentes clave. Comisión Negociadora de Igualdad. Ciudadanía.
Responsables de la Medida	Presidencia. Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Área de Comunicación, Sensibilización, Influencia Social.
Horizonte temporal	Tercer trimestre de 2023.
Indicadores de procesos	• Número de acciones previstas dentro del Plan de comunicación.

	• Número previsto de personas encargadas del Plan de comunicación, por sexo. • Número previsto de responsables de la Medida. • Recursos materiales puestos a disposición de la Medida.
Indicadores de resultados	• Número final de acciones implementadas. • Número final de personas encargadas del Plan de comunicación, por sexo. • Número final de responsables de la Medida. • Grado de cumplimiento de los objetivos de la Medida.
Indicadores de impactos	• Grado de conocimiento del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía, por sexo de la persona encuestada. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.1.2. Comisión de Igualdad.	
Objetivos	Constituir un órgano que realice el correcto seguimiento del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida está incluida en la Línea estratégica 1: Compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. Con el fin de llevar a cabo esta Medida se nombrará a las personas que conformen la Comisión de Igualdad según la definición que aparece en el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020 y especificando su funcionamiento en un Reglamento concreto. Las funciones de esta Comisión serán divulgar, planificar, realizar el seguimiento y la evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. La Comisión de Igualdad realizará reuniones periódicas de coordinación, planificación y seguimiento de la implementación del Plan. En la Comisión habrá una persona coordinadora que será quien convoque las reuniones, realice el seguimiento de las acciones a realizar y redacte las actas pertinentes.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad.
Horizonte temporal	Tercer trimestre de 2023.
Indicadores de procesos	• Número previsto de responsables de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. • Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida.
Indicadores de resultados	• Número final de acciones para la implementación de la medida. • Número final de responsables de la Medida.

	• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. • Grado de cumplimiento de la Medida.
Indicadores de impactos	• Grado de adecuación de la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. • Número de reuniones de la Comisión de Igualdad por año de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.1.3. Compromiso de continuidad.

Objetivos	Garantizar la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida está incluida en la Línea estratégica 1: Compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía y consiste en ratificar el cumplimiento del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. Este compromiso estará incluido en las funciones propias de la Presidencia, quien debe ser la que garantice la igualdad de oportunidades y de trato de trabajadoras y trabajadores en el seno de la Federación.
Responsables de la Medida	Presidencia. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Tercer trimestre de 2023.
Indicadores de procesos	- Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo. - Número previsto de responsables de la Medida.
Indicadores de resultados	- Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo. - Número final de responsables de la Medida. - Grado de cumplimiento de la Medida.
Indicadores de impactos	- Grado de ejecución del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía en los sucesivos años. - Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.1.4. Manual de calidad.	
Objetivos	Incluir la igualdad de oportunidades y de trato de Mujeres y Hombres en el Manual de calidad de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida pertenece a la Línea estratégica 1: Compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía y consiste en revisar e incorporar entre los procedimientos del Manual de calidad de la Federación la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres.
Responsables de la Medida	Responsable de Calidad. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Año 2024.
Indicadores de procesos	- Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	- Número final de responsables de la Medida. - Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. - Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	- Grado de aplicación de los criterios de igualdad entre mujeres y hombres en el Manual de calidad de la Federación Salud Mental Andalucía. - Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.1.5. Alojamiento del Plan.

Objetivos	Crear un espacio específico para el alojamiento del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía para su mejor acceso por parte de la plantilla.
Desarrollo técnico	La Medida se encuentra en la Línea estratégica 1: Compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía y supone alojar el texto en pdf descargable de este Plan en la página web de la Federación. La finalidad de la Medida es poner a disposición del conjunto de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía el documento en formato de informe ejecutivo del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Comunicación, Sensibilización, Influencia Social. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de 2023.
Indicadores de procesos	- Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	- Número final de responsables de la Medida. - Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. - Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	- Número de descargas del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. - Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.1.6. Difusión del desarrollo del Plan.

Objetivos	Difundir entre el personal de la Federación Salud Mental Andalucía la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres.
Desarrollo técnico	La Medida se contempla en la Línea estratégica 1: Compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. La Medida consiste en divulgar la planificación y la ejecución de las medidas contenidas en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación por medio de la difusión en los tableros físicos y virtuales de la Federación y del reparto del Informe Ejecutivo del Plan entre la plantilla.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Comunicación, Sensibilización, Influencia Social. Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	• Número de acciones previstas dentro de la Medida. • Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo. • Número previsto de responsables de cada acción.
Indicadores de resultados	• Número final de acciones implementadas. • Número final de personas responsables de la Medida, por sexo. • Número final de responsables de cada acción. • Grado de ejecución de la Medida.

Indicadores de impactos	• Grado de conocimiento de la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres entre la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía, por sexo de la persona encuestada. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.
-------------------------	---

5.1.7. Buzón de sugerencias.

Objetivos	Crear un espacio virtual para que la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía pueda hacer sus sugerencias y aportaciones al I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la entidad.
Desarrollo técnico	La Medida se encuadra en la Línea estratégica 1: Compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía y consiste en la creación de un buzón virtual donde las personas trabajadoras de la entidad puedan depositar sus sugerencias y aportaciones durante la implementación de este Plan. El buzón será alojado en el espacio web de la Federación Salud Mental Andalucía y servirá de retroalimentación, principalmente, a la Comisión de Igualdad.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Comunicación, Sensibilización, Influencia Social. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	- Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	- Número final de responsables de la Medida. - Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. - Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	Número de interacciones a través del Buzón por año de implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía, por sexo.

- Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.1.8. Inclusión de criterios de valoración, basados en la adopción de acciones para promover la igualdad de género, en los concursos públicos para la selección de entidades proveedoras.

Objetivos	Incluir en los pliegos de contratación por concurso público para entidades proveedoras de la Federación Salud Mental Andalucía criterios que contemplen la cultura empresarial igualitaria de las mismas.
Desarrollo técnico	La Medida, recogida en la Línea estratégica 1: Compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía, consiste en establecer criterios de valoración en los pliegos públicos de contratación a empresas proveedoras de servicios, basados en la adopción de acciones positivas de promoción de la igualdad de género.
Público objetivo	Entidades proveedoras.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	- Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	- Número final de responsables de la Medida. - Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. - Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	- Número final de entidades proveedoras con medidas promotoras de la igualdad de género contratadas una vez finalizado el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. - Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.1.9. Sistema de seguimiento y evaluación del Plan.

Objetivos	Realizar un correcto seguimiento de la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida pertenece a la Línea estratégica 1: Compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. La Medida consiste en la estandarización de las memorias para realizar un adecuado seguimiento y una evaluación continua del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. Los ítems que deben recoger las memorias son: • Datos generales del proyecto, programa o actividad. • Objetivos. • Contenidos. • Metodología. • Recursos humanos y materiales. • Población diana / receptora. • Cumplimiento de objetivos. • Incidencias. • Valoración del proyecto, programa o actividad. El sistema de organización será común para todas las personas y organizaciones implicadas en la implementación de este Plan de Igualdad y deberá ser económico y ágil. Por último, el sistema de seguimiento y evaluación se realizará a través del uso de los indicadores que están recogidos en cada una de las medidas que están incluidas en este Plan de Igualdad.
Responsables de la Medida	Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.

Indicadores de procesos	Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	- Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. - Número de productos resultantes. - Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	- Grado de adecuación del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía, por año de ejecución. - Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.1.10. Memoria anual.	
Objetivos	Realizar un adecuado seguimiento de la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida pertenece a la Línea estratégica 1: Compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. Esta Medida propone la redacción de una memoria de carácter anual, que recoja aquellas acciones implementadas por la entidad que promuevan la igualdad de género. Esta Memoria dará cuenta de los objetivos e impactos alcanzados en la ejecución de este Plan de Igualdad y servirá como aval del compromiso adquirido por la Federación Salud Mental Andalucía con la promoción de la igualdad oportunidades y de trato de su personal. Para llevar a cabo la Memoria anual, la Comisión de Igualdad se encargará de compilar en un documento único las medidas implementadas a lo largo de cada año de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Último trimestre de los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	Número previsto de personas encargadas de la ejecución de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	- Número final de personas encargadas de la ejecución de la Medida, por sexo. - Grado de ejecución de la Medida. - Número de productos resultantes.

Indicadores de impactos	• Grado de adecuación del seguimiento y de la evaluación continua de la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.
--------------------------------	--

5.1.11. Inclusión ítems sexo, edad y discapacidad en inscripciones, cuestionarios y memorias.

Objetivos	Obtener información sobre el sexo, la edad y la existencia o no de discapacidad de las personas participantes en las distintas medidas recogidas en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida recogida en la Línea estratégica 1: Compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía, consiste en visibilizar las presencias y ausencias de las personas que conforman el público objetivo de cada una de las medidas comprendidas en este Plan. Para alcanzar esa visibilización, los ítems pertinentes relativos al sexo, el tramo de edad y la posible existencia o no de discapacidad serán recogidos en los documentos relativos a inscripciones, cuestionarios de evaluación y memorias de las distintas medidas a implementar en el Plan.
Responsables de la Medida	Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	Número previsto de personas que realizan la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	- Número final de formularios que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional. - Número final de cuestionarios que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional. - Número de memorias de actividades que incluyen los ítems sexo, edad y existencia o no de discapacidad. - Número final de personas que realizan la Medida, por sexo.
Indicadores de impactos	Grado de mejora del conocimiento de la plantilla que compone la Federación .

- 
- Mejora en el grado de adaptación de la cultura igualitaria a la diversidad de la Federación Salud Mental Andalucía.
 - Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.1.12. Presupuesto.	
Objetivos	Elaborar y aprobar un presupuesto específico para la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida pertenece a la Línea estratégica 1: Compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía y consiste en la elaboración y aprobación por la entidad de un presupuesto con carácter anual para la adecuada ejecución de este Plan.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	• Número previsto de responsables de la Medida. • Número previsto de personas encargadas de la ejecución de la Medida, por sexo. • Recursos puestos a disposición de la implementación de la Medida.
Indicadores de resultados	• Número final de responsables de la Medida. • Número final de personas encargadas de la ejecución de la Medida, por sexo. • Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	• Grado de compromiso de la Federación Salud Mental Andalucía con la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.2. Acceso al empleo, reclutamiento y selección

5.2.1. Procesos exentos de prejuicios de género en nuevas contrataciones.

5.2.2. Estudio y revisión de la Valoración de los Puestos de Trabajo.

5.2.3. Ofertas de empleo.

5.2.1. Procesos exentos de prejuicios de género en nuevas contrataciones.

Objetivos	Consolidar a la Federación Salud Mental Andalucía como garante del acceso al empleo en igualdad de condiciones y trato entre mujeres y hombres.
Desarrollo técnico	La Medida está incluida en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo, reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. Esta Medida consiste en garantizar que no exista ningún sesgo discriminatorio en las nuevas contrataciones en el seno de la Federación Salud Mental Andalucía. Con el fin de alcanzar este objetivo se realizarán procesos con criterios iguales para ambos sexos, con valoración de cuestiones exclusivamente técnicas, sin preguntas personales, etc.
Público objetivo	Ciudadanía en general.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	- Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida.
Indicadores de resultados	- Número final de responsables de la Medida. - Número final de acciones llevadas a cabo en la implementación de la Medida. - Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	- Grado de adecuación de los procesos selectivos de la Federación Salud Mental Andalucía con la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres. - Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.2.2. Estudio y revisión de la Valoración de los Puestos de Trabajo.

Objetivos	Efectuar una revisión y actualización de la Valoración de los Puestos de Trabajo (VPT) de la Federación Salud Mental Andalucía con un enfoque de género.
Desarrollo técnico	La Medida se encuadra en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo, reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía y consiste en estudiar y revisar Valoración de Puestos de Trabajo de la Federación Salud Mental Andalucía con la finalidad de descartar las posibles desviaciones de género que pueda albergar la actual VPT. Una vez implementada la Medida, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad, se introducirán las medidas de acción positiva oportunas que corrijan las brechas debidas al género, si las hubiera.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Año 2024.
Indicadores de procesos	- Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	- Número final de responsables de la Medida. - Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. - Número de acciones llevadas a cabo para la ejecución de la Medida. - Grado de ejecución de la Medida.

Indicadores de impactos	• Grado de adecuación de la Valoración de los Puestos de Trabajo de la Federación Salud Mental Andalucía con la igualdad. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.
-------------------------	---

5.2.3. Ofertas de empleo.

Objetivos	Visibilizar a las mujeres y los hombres en las ofertas de empleo de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida pertenece a la Línea estratégica 2: Acceso al empleo, reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. La Medida consiste en la redacción de las ofertas de empleo que realice la Federación atendiendo a la normativa relacionada con el uso no sexista del lenguaje en las administraciones públicas. La finalidad de esta Medida es visibilizar a mujeres y hombres en los posibles puestos de trabajo a los que pueden optar. Para la redacción de las ofertas de empleo con un uso no sexista del lenguaje se podrá contar con el asesoramiento del Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	- Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida.
Indicadores de resultados	- Número final de responsables de la Medida. - Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida. - Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	- Grado de visibilización alcanzado, por sexo de la persona encuestada. - Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.3. Promoción y política retributiva

5.3.1. Valoración de la formación en igualdad.

5.3.2. Activar procesos de promoción interna.

5.3.3. Registro retributivo.

5.3.4. Transparencia.

5.3.1. Valoración de la formación en igualdad.

Objetivos	Valorar la formación en materia de igualdad de género del personal que conforma la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida está comprendida en la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. La Medida supone garantizar que se valore como criterio puntuable, tanto en las ofertas de empleo como en los procesos de promoción interna de la Federación, la formación en igualdad en oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía y ciudadanía en general.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	- Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de personas implicadas en la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	- Número final de responsables de la Medida. - Número final de personas implicadas en la Medida, por sexo. - Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	- Número de promociones y accesos en los que se ha valorado la formación en igualdad una vez implementado I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. - Otros indicadores directos / indirectos no previstos.

5.3.2. Activar procesos de promoción interna.

Objetivos	Activar los procesos de promoción interna en el seno de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida pertenece a la Línea estratégica 2: Promoción y política retributiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. Esta Medida propone activar la promoción interna en la entidad, consolidando el empleo de forma que el personal con mayor titulación a la requerida a su puesto actual, pueda acceder a uno más acorde a su formación, de mayor categoría y salario.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	- Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de personas implicadas en la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	- Número final de responsables de la Medida. - Número final de personas implicadas en la Medida, por sexo. - Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	- Número de promociones dentro de la plantilla de la entidad al finalizar la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía, por sexo. - Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.3.3. Registro retributivo.

Objetivos	Elaborar un registro anual de las retribuciones del personal de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida se incluye en la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía y consiste en la elaboración de un registro retributivo anual, desagregado por sexo y actualizado de la plantilla de la entidad, en base a los puestos de trabajo y a las categorías profesionales. Esta Medida da respuesta al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Dicho registro retributivo debe especificar los salarios medios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales del personal, promoviendo de esta manera una mayor transparencia en las condiciones laborales y económicas de la plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	- Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	- Número final de responsables de la Medida. - Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. - Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	- Grado de control en la política retributiva de la entidad al finalizar el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. - Otros indicadores directos / indirectos no previstos.

5.3.4. Transparencia.

Objetivos	Impulsar una mayor transparencia de las condiciones laborales, incluidas las retributivas, del personal de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida está incluida en la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía y tiene como finalidad aumentar la transparencia y el conocimiento de las condiciones laborales y económicas de la plantilla de la Federación, mejorando de esta manera el clima laboral. Para ejecutar esta Medida se dará lugar a la difusión de la documentación relativa a la gestión de la plantilla – Relación de Puestos de Trabajo, Valoración de los Puestos de Trabajo, retribuciones..., etc. –, de forma que toda la plantilla pueda acceder a ella.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Año 2024.
Indicadores de procesos	• Número previsto de responsables de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. • Número previsto de acciones para la correcta implementación de la Medida.
Indicadores de resultados	• Número final de responsables de la Medida. • Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. • Número final de acciones para la correcta implementación de la Medida. • Grado de ejecución de la Medida.

Indicadores de impactos	• Grado de transparencia en la política laboral y retributiva de la Federación una vez implementado el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. • Otros indicadores directos / indirectos no previstos.
--------------------------------	---

5.4. Formación

5.4.1. Capacitación de la Comisión de Igualdad.

5.4.2. Programa: Formación en igualdad de oportunidades.

5.4.2.1. Introducción a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

5.4.2.2. Uso no sexista del lenguaje administrativo.

5.4.2.3. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.

5.4.2.4. La transversalización de género en la elaboración de proyectos.

5.4.2.5. Introducción a la perspectiva interseccional.

5.4.3. Realización de las acciones formativas en horario laboral.

5.4.4. Difusión de la oferta formativa.

5.4.1. Capacitación de la Comisión de Igualdad.

Objetivos	Formar a la Comisión de Igualdad para llevar a cabo sus funciones en la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida está incluida en la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía y consiste en llevar a cabo un Curso de doce horas de duración destinado a las personas que conforman la Comisión de Igualdad de la Federación. El Curso, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad, contendrá las temáticas que aparecen a continuación: • Introducción a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. • Discriminaciones por razón de género en el ámbito laboral. • Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad. • Uso incluyente y no sexista del lenguaje administrativo. • Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género. • Funciones de la Comisión de Igualdad. • El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. Al finalizar el Curso, las personas asistentes podrán evaluarlo mediante un cuestionario anónimo de satisfacción.
Público objetivo	Comisión de Igualdad.
Responsables de la Medida	Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Tercer trimestre de 2023.

Indicadores de procesos	• Número previsto de responsables de la Medida. • Número de personas encargadas de la Medida, por sexo. • Número de personas formadoras, por sexo. • Número previsto de personas asistentes, por sexo. • Recursos puestos a disposición del Curso.
Indicadores de resultados	• Número final de responsables de la Medida. • Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo. • Número final de personas asistentes, por sexo. • Grado de satisfacción de las personas asistentes, por sexo. • Grado de cumplimiento de la Medida.
Indicadores de impactos	• Grado de formación alcanzado por las personas participantes, por sexo. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.4.2. Programa: Formación en igualdad de oportunidades.

5.4.2.1. Introducción a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Objetivos	Sensibilizar y formar a un nivel básico al personal de la Federación Salud Mental Andalucía en materia de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres.
Desarrollo técnico	El Seminario “Introducción a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres” está dentro del Programa: Formación en igualdad de oportunidades de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. Este Seminario, cuyo objetivo es el de sensibilizar y formar al personal de la Federación en igualdad de género en el ámbito laboral a nivel básico, tendrá una duración de tres horas y carácter obligatorio para toda la plantilla que no lo haya recibido anteriormente o se incorpore durante la implementación de este Plan. El Seminario, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad, tendrá los siguientes contenidos: • Introducción a la igualdad de oportunidades y de trato. • Conceptos básicos en materia de igualdad de género. • Principales discriminaciones debidas al género en el ámbito laboral. • La gestión de los recursos humanos en igualdad en la empresa pública. • El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. Una vez finalizado el Seminario, el alumnado podrá evaluarlo a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.

Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer trimestre de 2024 y 2026.
Indicadores de procesos	• Número previsto de responsables del Seminario. • Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo. • Número de plazas ofertadas. • Número de solicitudes, por sexo. • Número previsto de ediciones del Seminario. • Número de ponentes, por sexo. • Recursos puestos a disposición del Seminario.
Indicadores de resultados	• Número final de responsables del Seminario. • Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo. • Número final de alumnado, por sexo. • Número final de ediciones del Seminario. • Grado de adecuación de la publicidad. • Grado de satisfacción del alumnado, por sexo.
Indicadores de impactos	• Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo. • Comparativa del número de solicitudes en las siguientes formaciones del Programa: Formación en igualdad de oportunidades, por sexo. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.4.2.2. Uso no sexista del lenguaje administrativo.

Objetivos	Formar al personal de la Federación Salud Mental Andalucía en el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.
Desarrollo técnico	El Seminario “Uso no sexista del lenguaje administrativo” se incluye en el Programa: Formación en igualdad de oportunidades de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. Este Seminario, cuyo objetivo es el de formar al personal de la Federación para que realice un uso no sexista del lenguaje administrativo tal como mandata la normativa, tendrá una duración de tres horas y carácter obligatorio para la plantilla. El Seminario, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad, tendrá los siguientes contenidos: • Introducción al uso inclusivo y no sexista del lenguaje. • Conceptos básicos relacionados con el uso no sexista del lenguaje administrativo. • Principales discriminaciones en el lenguaje administrativo. • Recomendaciones y soluciones para hacer un uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo. • Análisis de casos prácticos. Una vez finalizado el Seminario, el alumnado podrá evaluarlo a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo trimestre de los años 2024 y 2026.

Indicadores de procesos	• Número previsto de responsables del Seminario. • Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo. • Número de plazas ofertadas. • Número de solicitudes, por sexo. • Número previsto de ediciones del Seminario. • Número de ponentes, por sexo. • Recursos puestos a disposición del Seminario.
Indicadores de resultados	• Número final de responsables del Seminario. • Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo. • Número final de alumnado, por sexo. • Número final de ediciones del Seminario. • Grado de adecuación de la publicidad. • Grado de satisfacción del alumnado, por sexo.
Indicadores de impactos	• Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo. • Comparativa del número de solicitudes en las siguientes formaciones del Programa: Formación en igualdad de oportunidades, por sexo. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.4.2.3. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.

Objetivos	Sensibilizar y formar sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género al personal político y técnico de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	El Seminario “Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género” está incluido en el Programa: Formación en igualdad de oportunidades de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. Este Seminario, cuyo objetivo es sensibilizar y proporcionar los conocimientos básicos sobre violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo a la plantilla de la Federación, durará tres horas y tendrá carácter obligatorio para toda la plantilla. El Seminario, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad, está vertebrado por los siguientes contenidos: • Introducción a la conceptualización, etiología y características de las violencias ejercidas contra las mujeres. • Mitos y prejuicios acerca de las violencias debidas al género. • El acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. • Soluciones ante el acoso sexual, por razón de sexo y la violencia de género en el ámbito de la empresa: marco normativo, recursos y protocolos. Una vez finalizado, el alumnado podrá evaluar el Seminario a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de los años 2024 y 2026.

Indicadores de procesos	• Número previsto de responsables del Seminario. • Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo. • Número de plazas ofertadas. • Número de solicitudes, por sexo. • Número previsto de ediciones del Seminario. • Número de ponentes, por sexo. • Recursos puestos a disposición del Seminario.
Indicadores de resultados	• Número final de responsables del Seminario. • Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo. • Número final de alumnado, por sexo. • Número final de ediciones del Seminario. • Grado de adecuación de la publicidad. • Grado de satisfacción del alumnado, por sexo.
Indicadores de impactos	• Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo. • Comparativa del número de solicitudes en las siguientes formaciones del Programa: Formación en igualdad de oportunidades, por sexo. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.4.2.4. La transversalización de género en la elaboración de proyectos.

Objetivos	Formar a la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía para la aplicación de la óptica de género en la elaboración de proyectos.
Desarrollo técnico	El Curso “La transversalización de género en la elaboración de proyectos” está incluido en el Programa: Formación en igualdad de oportunidades de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. Este Curso, cuyo objetivo es formar a la plantilla de la Federación sobre cómo introducir la perspectiva de género en los proyectos, tendrá una duración de doce horas. El Curso, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad, se compone de los siguientes contenidos: • Introducción a la perspectiva de género. • El ciclo del proyecto desde un enfoque de género. • Herramientas prácticas para el análisis de género. • Formulación del proyecto en clave de género. • Seguimiento y evaluación del proyecto. • Análisis de casos y transferencia de buenas prácticas. Una vez finalizado, el alumnado podrá evaluar el Curso a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo trimestre de 2025.
Indicadores de procesos	• Número previsto de responsables del Curso.

	• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo. • Número de plazas ofertadas. • Número de solicitudes, por sexo. • Número de ponentes, por sexo. • Recursos puestos a disposición del Curso.
Indicadores de resultados	• Número final de responsables del Curso. • Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo. • Número final de alumnado, por sexo. • Grado de adecuación de la publicidad. • Grado de satisfacción del alumnado, por sexo.
Indicadores de impactos	• Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo. • Comparativa del número de solicitudes en las siguientes formaciones del Programa: Formación en igualdad de oportunidades, por sexo. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.4.2.5. Introducción a la perspectiva interseccional.

Objetivos	Formar a la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía en la temática de la aplicación de la herramienta de la interseccionalidad.
Desarrollo técnico	El Curso “Introducción a la perspectiva interseccional” se incluye en el Programa: Formación en igualdad de oportunidades de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. Este Curso, cuya finalidad es la de hacer una introducción básica a la plantilla de la Federación sobre el uso de la herramienta de la interseccionalidad en su trabajo, tendrá una duración de doce horas. El Curso, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad, alberga los siguientes contenidos: • Introducción a la interseccionalidad. • Concepto, características y aplicaciones de la herramienta interseccional. • La atención a la diversidad, las intersecciones y el género. • Desmontando mitos y prejuicios en la atención a la diversidad. • Recursos para la atención a la diversidad desde un enfoque de género e interseccional. • Análisis de casos prácticos. Una vez finalizado, el alumnado podrá evaluar el Curso a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo trimestre de 2027.

Indicadores de procesos	• Número previsto de responsables del Seminario. • Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo. • Número de plazas ofertadas. • Número de solicitudes, por sexo. • Número previsto de ediciones del Seminario. • Número de ponentes, por sexo. • Recursos puestos a disposición del Seminario.
Indicadores de resultados	• Número final de responsables del Seminario. • Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo. • Número final de alumnado, por sexo. • Número final de ediciones del Seminario. • Grado de adecuación de la publicidad. • Grado de satisfacción del alumnado, por sexo.
Indicadores de impactos	• Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo. • Comparativa del número de solicitudes en las siguientes formaciones del Programa: Formación en igualdad de oportunidades, por sexo. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.4.3. Realización de las acciones formativas en horario laboral.

Objetivos	Posibilitar la realización de la formación por parte de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía en horario laboral.
Desarrollo técnico	La Medida está incluida en la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía y tiene como objetivo facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la Federación a través de realizar la formación en horario laboral. En este sentido, la Medida establece que preferentemente la formación de la plantilla se realice dentro del horario laboral o bien de forma mixta, fuera y dentro del mismo e incluyendo la posibilidad de que dicha formación tenga un formato telemático.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	- Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida.
Indicadores de resultados	- Número final de responsables de la Medida. - Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida. - Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	- Grado de mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla, por sexo de la persona encuestada. - Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.4.4. Difusión de la oferta formativa.

Objetivos	Asegurar que la información relacionada con la oferta formativa de la Federación Salud Mental Andalucía llegue al conjunto de su plantilla.
Desarrollo técnico	La Medida se encuentra en la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía y tiene la finalidad de difundir la oferta formativa para hacer que todo el personal de la Federación tenga conocimiento de esta, a través de las siguientes acciones: • Elaborar un folleto con la información sobre los cursos. • Difundir los folletos en lugares visibles de cada Área de gestión de la Federación. • Publicar la información en la página web de la Federación.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Comunicación, Sensibilización, Influencia Social. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	• Número previsto de responsables de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida. • Número previsto de acciones para la ejecución de la Medida.
Indicadores de resultados	• Número final de responsables de la Medida. • Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida. • Número final de acciones llevadas a cabo para la implementación de la Medida.

	• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	• Grado de conocimiento de la oferta formativa por parte de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía, por sexo. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.5. Comunicación inclusiva

- 5.5.1. Guía rápida de uso inclusivo del lenguaje administrativo.
- 5.5.2. Difusión de la Guía rápida de uso inclusivo del lenguaje administrativo.
- 5.5.3. Recursos para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje.
- 5.5.4. Revisión de la documentación.
- 5.5.5. Revisión del espacio web de la Federación.
- 5.5.6. Revisión de la publicidad de la Federación.

5.5.1. Guía rápida de uso inclusivo del lenguaje administrativo.

Objetivos	Elaborar una guía propia de la Federación Salud Mental Andalucía para que la plantilla pueda hacer un uso no sexista e inclusivo del lenguaje.
Desarrollo técnico	La Medida se incluye en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía y supone crear una guía rápida para un uso no sexista e inclusivo del lenguaje destinado al personal de la Federación. La guía, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad, tendrá un carácter especialmente práctico y su uso será ágil y adaptado a las necesidades específicas de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía. Entre los contenidos que aparecerán en la guía rápida de uso inclusivo del lenguaje administrativo se encuentran: • Introducción al uso inclusivo del lenguaje administrativo. • Principales problemas de exclusión y sexismo del lenguaje administrativo. • Pautas y fórmulas para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo. • Glosario de términos.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2025.
Indicadores de procesos	• Número previsto de responsables de la Medida. • Recursos puestos a disposición de la ejecución de la Medida.

	Número previsto de personas implicadas en la elaboración de la guía, por sexo.
Indicadores de resultados	- Número final de responsables de la Medida. - Número final de personas implicadas en la elaboración de la guía, por sexo. - Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	- Número de ejemplares editados de la guía. - Grado de aplicación de la guía al finalizar la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. - Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.5.2. Difusión de la Guía rápida de uso inclusivo del lenguaje administrativo.

Objetivos	Divulgar la guía rápida de uso inclusivo del lenguaje administrativo de la Federación Salud Mental Andalucía entre su plantilla.
Desarrollo técnico	La Medida está incluida en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. Esta Medida consiste en la difusión de la guía rápida de uso inclusivo del lenguaje administrativo entre el personal de la Federación. Con este fin, la guía rápida estará puesta a disposición del personal en dos formatos: papel y digital. La impresión en formato papel será distribuida en las diferentes Áreas de gestión de la Federación, mientras que el formato digitalizado podrá ser consultado por el conjunto de la plantilla en la página web de la Federación Salud Mental Andalucía.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Comunicación, Sensibilización, Influencia Social. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2026.
Indicadores de procesos	- Número previsto de responsables de la Medida. - Recursos puestos a disposición de la ejecución de la Medida. - Número previsto de personas implicadas en la difusión de la guía, por sexo
Indicadores de resultados	- Número final de responsables de la Medida. - Número final de personas implicadas en la difusión de la guía, por sexo. - Grado de ejecución de la Medida
Indicadores de impactos	Número de ejemplares editados de la guía.

- 
- Grado de aplicación de la guía al finalizar la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
 - Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.5.3. Recursos para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje.

Objetivos	Dotar a la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía de suficientes recursos para que hagan un uso inclusivo y no sexista del lenguaje.
Desarrollo técnico	La Medida se encuentra reflejada en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía y consiste en alojar en el espacio web de la entidad diversas guías, manuales de uso y recursos prácticos para hacer un uso inclusivo y no sexista del lenguaje escrito y visual. La Medida podrá contar con las orientaciones del Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Comunicación, Sensibilización, Influencia Social. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Año 2024.
Indicadores de procesos	- Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	- Número final de responsables de la Medida. - Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. - Número de productos resultantes.
Indicadores de impactos	- Grado de mejora en la comunicación inclusiva y no sexista de la Federación Salud Mental Andalucía. - Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.5.4. Revisión de la documentación.

Objetivos	Revisar desde el lenguaje inclusivo y no sexista la documentación generada por las diferentes Áreas de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida inserta en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía, supone la revisión y corrección de la documentación administrativa elaborada por la Federación para adecuarla al uso inclusivo y no sexista del lenguaje tal como está mandado en la normativa de referencia. La Medida implica la revisión y corrección, desde la perspectiva de género, del lenguaje escrito y visual de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Todas las Áreas de la Federación. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Año 2026.
Indicadores de procesos	• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. • Número previsto de acciones para implementar la Medida. • Número previsto de responsables de la Medida.
Indicadores de resultados	• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. • Número final de acciones realizadas para implementar la Medida. • Número final de responsables de la Medida. • Número de documentos revisados.
Indicadores de impactos	• Grado de inclusión del lenguaje inclusivo y no sexista utilizado por la Federación en sus documentos. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.5.5. Revisión del espacio web de la Federación.

Objetivos	Revisar y modificar desde la óptica de género el lenguaje utilizado en la web de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida se recoge en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía, supone analizar y subsanar posibles usos no inclusivos y sexistas del lenguaje escrito y visual en la web de la Federación. La Medida podrá contar con el asesoramiento del Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad.
Responsables de la Medida	Área de Comunicación, Sensibilización, Influencia Social. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2026.
Indicadores de procesos	- Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo. - Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de acciones para la implementación de la Medida.
Indicadores de resultados	- Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo. - Número final de responsables de la Medida. - Número final de acciones llevadas a cabo para la implementación de la Medida.
Indicadores de impactos	- Grado de inclusión del lenguaje inclusivo y no sexista en la web de la Federación Salud Mental Andalucía. - Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.5.6. Revisión de la publicidad de la Federación.

Objetivos	Revisar y rectificar el uso no inclusivo y sexista del lenguaje utilizado en la publicidad de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida pertenece a la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. Esta Medida consiste en revisar el lenguaje de la publicidad, así como las comunicaciones internas y externas de la entidad, desde un punto de vista inclusivo y no sexista. La Medida podrá contar con el asesoramiento del Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad.
Responsables de la Medida	Área de Comunicación, Sensibilización, Influencia Social. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	- Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. - Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida.
Indicadores de resultados	- Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. - Número final de responsables de la Medida. - Número final de acciones llevadas a cabo para la implementación de la Medida.
Indicadores de impactos	- Grado de utilización del lenguaje inclusivo por la Federación Salud Mental Andalucía. - Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.6. Conciliación y corresponsabilidad

- 5.6.1. Regularización de las medidas de conciliación.
- 5.6.2. Estudio: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la Federación.
- 5.6.3. Medidas correctoras en el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad.
- 5.6.4. Difusión de las medidas de conciliación.
- 5.6.5. Medidas de conciliación para todo el personal que trabaja en la Federación.
- 5.6.6. Acompañamiento en la asistencia médica de hijos / as y otras personas a su cargo.
- 5.6.7. Permiso retribuido por lactancia.
- 5.6.8. Flexibilidad horaria.
- 5.6.9. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- 5.6.10. Permisos para el acompañamiento de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- 5.6.11. Teletrabajo.
- 5.6.12. Registro de medidas de conciliación.

5.6.1. Regularización de las medidas de conciliación.

Objetivos	Sistematizar las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigidas al conjunto de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida está recogida en la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía y consiste en la regularización de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal destinadas a la plantilla de la Federación. Con el fin de dar cumplimiento a la Medida, la Federación garantiza el establecimiento de las nuevas medidas contempladas en este Plan y establece que la totalidad de su personal pueda disfrutar de estas.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. • Número previsto de acciones para implementar la Medida. • Número previsto de responsables de la Medida.
Indicadores de resultados	• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. • Número final de acciones realizadas para implementar la Medida. • Número final de responsables de la Medida. • Grado de ejecución de la Medida.

Indicadores de impactos	• Grado de mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla al finalizar la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía, por sexo de la persona encuestada. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.
-------------------------	---

5.6.2. Estudio: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la Federación.

Objetivos	Conocer cuáles son las necesidades de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
Desarrollo técnico	La Medida pertenece a la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía y supone la realización de una encuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la Federación. La citada encuesta tendrá como fin detectar las necesidades del personal relacionadas con la conciliación y la corresponsabilidad, así como formular e implantar propuestas de mejora que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía. Para llevar a cabo la encuesta, que podrá tener un formato mixto en papel y formato online, se podrá contar con el apoyo técnico del Negociado de Políticas y de Igualdad y del Área de Comunicación, Sensibilización, Influencia Social.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Área de Comunicación, Sensibilización, Influencia Social. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Año 2026.
Indicadores de procesos	• Número previsto de responsables de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida. • Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida. • Recursos puestos a disposición de la Medida.

Indicadores de resultados	• Número final de responsables de la Medida. • Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida. • Número final de acciones llevadas a cabo para la implementación de la Medida. • Número de productos resultantes.
Indicadores de impactos	• Número de medidas emanadas del Estudio puestas en marcha al finalizar el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. • Grado de mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía, por sexo de la persona encuestada. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.6.3. Medidas correctoras en el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad.

Objetivos	Mejorar las condiciones laborales que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida se encuentra en la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía y consiste en la implementación de las medidas emanadas del Estudio: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la entidad, recogido en la Medida 5.6.2. de este Plan de Igualdad.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Año 2027.
Indicadores de procesos	• Número previsto de responsables de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida. • Recursos puestos a disposición de la Medida.
Indicadores de resultados	• Número final de responsables de la Medida. • Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida. • Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	• Grado de mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía, por sexo de la persona encuestada. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.6.4. Difusión de las medidas de conciliación.

Objetivos	Dar a conocer a la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía las medidas estipuladas para una mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
Desarrollo técnico	La Medida se encuentra en la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía y tiene como objetivo la elaboración de un documento divulgativo que informe sobre las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal destinadas a la plantilla de la Federación. El documento, elaborado por el Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos, será alojado en la página web de la Federación y en su formato en papel será distribuido entre el personal de la entidad.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Comunicación, Sensibilización, Influencia Social. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2025.
Indicadores de procesos	• Número previsto de acciones dentro de la Medida. • Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo. • Número previsto de responsables de la Medida. • Recursos puestos a disposición de la Medida
Indicadores de resultados	• Número final de acciones implementadas. • Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo. • Número final de responsables de la Medida. • Grado de cumplimiento de la Medida

Indicadores de impactos	• Número de medidas de conciliación solicitadas durante los años de vigencia del I Plan Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía, por sexo de la persona solicitante. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.
-------------------------	--

5.6.5. Medidas de conciliación para todo el personal que trabaja en la Federación.

Objetivos	Garantizar el uso y disfrute de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal al conjunto de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida está reflejada en la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía y consiste en asegurar que las medidas facilitadoras de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal sean disfrutadas por el conjunto de la plantilla, independientemente de la relación contractual que le una a la entidad.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	- Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	- Número final de responsables de la Medida. - Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. - Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	- Grado de mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía, por sexo de la persona encuestada. - Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.6.6. Acompañamiento en la asistencia médica de hijos / as y otras personas a su cargo.

Objetivos	Mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida pertenece a la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. La Medida consiste en revisar el Artículo 29. Licencias retribuidas del Convenio colectivo y ampliar la edad de hijas e hijos a la hora de su acompañamiento en la asistencia médica, pasando de 8 a 12 años, e incluir a personas dependientes con discapacidad y mayores en este Artículo.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	- Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	- Número final de responsables de la Medida. - Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. - Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	- Grado de mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía, por sexo de la persona encuestada. - Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.6.7. Permiso retribuido por lactancia.

Objetivos	Mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras de la Federación Salud Mental Andalucía que se encuentren en situación de la lactancia.
Desarrollo técnico	La Medida está recogida en la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. Esta Medida supone la revisión del Artículo 30. Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género del Convenio colectivo aumentando a dos horas del permiso retribuido por lactancia de hora y media.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	- Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	- Número final de responsables de la Medida. - Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. - Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	- Grado de mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía, por sexo de la persona encuestada. - Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.6.8. Flexibilidad horaria.

Objetivos	Facilitar la flexibilidad horaria al personal de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida está incluida en la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. Esta Medida tiene como fin asegurar la flexibilidad horaria a la plantilla de la Federación, siempre que sea posible y sujeta a las características específicas del puesto de trabajo, de manera que influya en una mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	- Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. - Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida.
Indicadores de resultados	- Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. - Número final de responsables de la Medida. - Número final de acciones llevadas a cabo para la implementación de la Medida. - Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	Grado de mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía, por sexo de la persona encuestada.

- 
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.6.9. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Objetivos	Mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras de la Federación Salud Mental Andalucía que se encuentren en situación de embarazo.
Desarrollo técnico	La Medida está incluida en la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. La Medida consiste en la revisión del Artículo 30. Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género del Convenio colectivo eliminando la duración de dos horas para que la trabajadora disponga del tiempo que sea necesario.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	- Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	- Número final de responsables de la Medida. - Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. - Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	- Grado de mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía, por sexo de la persona encuestada. - Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.6.10. Permisos para el acompañamiento de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Objetivos	Mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la personas de la plantilla cuya pareja esté embarazada.
Desarrollo técnico	La Medida está incluida en la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. Esta Medida plantea la revisión del Artículo 30. Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género del Convenio colectivo, añadiendo permisos para personas progenitoras para el acompañamiento de sus parejas embarazadas a los exámenes prenatales y sesiones de técnicas de preparación al parto.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	- Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	- Número final de responsables de la Medida. - Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. - Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	- Grado de mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía, por sexo de la persona encuestada. - Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.6.11. Teletrabajo.	
Objetivos	Posibilitar el teletrabajo al personal de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida está incluida en la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. La Medida posibilita regularizar el teletrabajo en la Federación, según el Real Decreto - ley 28/2020, siempre que el servicio lo permita y en aquellos puestos de trabajo en los que así pueda realizarse.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. • Número previsto de responsables de la Medida. • Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida.
Indicadores de resultados	• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. • Número final de responsables de la Medida. • Número final de acciones llevadas a cabo para la implementación de la Medida. • Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	• Grado de mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía gracias al teletrabajo, por sexo de la persona encuestada.

- Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.6.12. Registro de medidas de conciliación.

Objetivos	Elaborar un registro desagregado por sexo que recoja los permisos en materia de conciliación solicitados y concedidos al personal de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida está incluida en la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. Esta Medida supone la elaboración de un registro en el que aparezcan los permisos y las excedencias gestionadas por la plantilla por motivo de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, por año y desagregados por sexo. El registro dará a conocer el nivel de adecuación de las medidas facilitadoras de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	A partir de 2025 y durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	- Número de acciones previstas dentro de la Medida. - Número de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. - Número de responsables de la Medida.
Indicadores de resultados	- Número final de acciones llevadas a cabo. - Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. - Número final de responsables de la Medida. - Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	- Grado de mejora en el conocimiento de los recursos humanos de la Federación Salud Mental Andalucía. - Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.7. Salud laboral

- 5.7.1. Estudio y evaluación de la salud y riesgos laborales.
- 5.7.2. Mejora de la salud laboral y de la prevención de los riesgos laborales.
- 5.7.3. Inclusión de cláusulas de género en el pliego de condiciones técnicas para la contratación del servicio ajeno de prevención de riesgos laborales.
- 5.7.4. Adecuación del puesto de trabajo a mujeres embarazadas o durante la lactancia.
- 5.7.5. Información sobre prevención de riesgos laborales con enfoque de género.
- 5.7.6. Prevención de riesgos laborales psicosociales y género.

5.7.1. Estudio y evaluación de la salud y riesgos laborales.

Objetivos	Realizar un estudio con enfoque de género para conocer y evaluar la salud y los riesgos laborales de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida se encuentra recogida en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. La Medida tiene como finalidad conocer y analizar desde la perspectiva de género la salud laboral, así como los riesgos laborales, incluyendo los psicosociales, de los puestos de trabajo del personal de la Federación Salud Mental Andalucía. El fin último del estudio será la implantación de mejoras en la salud laboral de la plantilla de la entidad. Para llevar a cabo se podrá contar con las orientaciones del Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Año 2025.
Indicadores de procesos	• Número previsto de responsables de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. • Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida. • Recursos puestos a disposición de la Medida.
Indicadores de resultados	• Número final de responsables de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. • Número final de acciones para llevar a cabo la Medida.

	Número de productos resultantes.
Indicadores de impactos	- Número de medidas emanadas del Estudio para la mejora de la salud laboral de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía. - Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.7.2. Mejora de la salud laboral y de la prevención de los riesgos laborales.	
Objetivos	Mejorar la salud laboral de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida está registrada en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía y consiste en la implementación de las medidas emanadas del estudio y evaluación de la salud laboral y de la prevención de riesgos laborales, recogido en la Medida 5.7.1. de este Plan de Igualdad.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Año 2026.
Indicadores de procesos	- Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida. - Recursos puestos a disposición de la Medida.
Indicadores de resultados	- Número final de responsables de la Medida. - Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida. - Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	- Número de medidas para la mejora de salud laboral emanadas del Estudio puestas en marcha al finalizar el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. - Grado de mejora de la salud laboral de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía, por sexo de la persona encuestada.

- Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.7.3. Inclusión de cláusulas de género en el pliego de condiciones técnicas para la contratación del servicio ajeno de prevención de riesgos laborales.

Objetivos	Incluir cláusulas específicas de género en los pliegos de condiciones técnicas para la contratación del servicio ajeno de prevención de riesgos laborales de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida se encuentra en la Línea estratégica 7: Salud laboral del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. La Medida supone introducir criterios de valoración en los pliegos públicos de contratación a empresas proveedoras del servicio ajeno de prevención de riesgos laborales, basados en la implantación de medidas de acción positiva de promoción de la igualdad de mujeres y hombres, como contar con un Plan de Igualdad de Empresa. Para llevar a cabo esta Medida se podrá contar con las recomendaciones del Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad.
Público objetivo	Empresas proveedoras.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	- Número previsto de responsables de la implementación de la Medida. - Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	- Número final de responsables de la implementación de la Medida. - Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.

	• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	• Grado de adecuación del compromiso en materia de igualdad de la Federación Salud Mental Andalucía con sus empresas proveedoras. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.7.4. Adecuación del puesto de trabajo a mujeres embarazadas o durante la lactancia.

Objetivos	Adaptar los puestos de trabajo de trabajadoras embarazadas o durante la lactancia en la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida está incluida en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía y su objetivo es el de adecuar los puestos de trabajo a la situación de embarazo o lactancia de las empleadas de la Federación. Para alcanzar este objetivo, será el Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos quien estudie, evalúe y proponga los cambios oportunos para salvaguardar la salud laboral de las mujeres de la plantilla que estén embarazadas o en periodo de lactancia.
Público objetivo	Trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	- Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	- Número final de responsables de la Medida. - Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. - Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	- Número de puestos adaptados a la circunstancia de embarazo o lactancia una vez implementado el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. - Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.7.5. Información sobre prevención de riesgos laborales con enfoque de género.

Objetivos	Llevar a cabo una acción informativa dirigida a la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.
Desarrollo técnico	La Medida incluida en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía consiste en trasladar información acerca de la salud laboral y de la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género a través de un folleto informativo y de la página web de la entidad. La campaña informativa incluirá información a trabajadoras sobre riesgos laborales en periodo de embarazo o lactancia. Para una adecuada implementación de la Medida, se podrá contar con las recomendaciones del Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad y con el apoyo técnico del Área de Comunicación, Sensibilización, Influencia Social.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Área de Comunicación, Sensibilización, Influencia Social. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2027.
Indicadores de procesos	- Número de acciones previstas dentro de la Medida. - Número de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. - Número previsto de responsables de la Medida. - Recursos materiales puestos a disposición de la Medida.
Indicadores de resultados	Número final de acciones implementadas.

	• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. • Número final de responsables de la Medida. • Número final de productos resultantes de la Medida.
Indicadores de impactos	• Grado de conocimiento sobre el condicionante de género en la salud laboral por parte de la plantilla, por sexo de la persona encuestada. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.7.6. Prevención de riesgos laborales psicosociales y género.

Objetivos	Incluir la óptica de género en la prevención de riesgos laborales de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida está recogida en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía y pretende promover la inclusión del enfoque de género en la prevención de riesgos laborales, comprendiendo los riesgos psicosociales. Para llevar a cabo esta Medida se realizará un estudio con perspectiva de género del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Federación que incluya además del análisis, propuestas de mejora del Plan que observen el citado enfoque de género. Con la finalidad de realizar la Medida de forma adecuada, se podrá contar con el asesoramiento del Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2027.
Indicadores de procesos	• Número previsto de responsables de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. • Recursos puestos a disposición de la implementación de la Medida.
Indicadores de resultados	• Número final de responsables de la Medida. • Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. • Grado de ejecución de la Medida.

Indicadores de impactos	• Número de mejoras introducidas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales relacionadas con la inclusión de la perspectiva de género al finalizar el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.
-------------------------	---

- 5.8. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género
 - 5.8.1. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
 - 5.8.2. Difusión del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
 - 5.8.3. Persona referente para la aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
 - 5.8.4. Campaña sobre acoso sexual y por razón de sexo.
 - 5.8.5. Campaña sobre violencia de género.
 - 5.8.6. Derechos de las trabajadoras en situación de violencia de género.

5.8.1. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivos	Elaborar un protocolo específico contra el acoso sexual y por razón de sexo destinado a la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida está recogida en la Línea estratégica 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. La Medida consiste en la elaboración de un Protocolo específico ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo, destinado al personal de la Federación. Para la creación del Protocolo podrá contarse con distintos agentes clave de la Federación que, por su relación directa o indirecta con la plantilla y la temática a abordar, serán necesarios a la hora de una correcta redacción de este. El Protocolo se estructurará en los siguientes contenidos mínimos: • Marco conceptual. • Marco normativo. • Competencias de la comisión instructora. • Protocolo de prevención y actuación. • Medidas preventivas. • Tipificación de faltas y sanciones. • Garantías del procedimiento. • Recursos para el asesoramiento. • Evaluación y seguimiento.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Comisión de Igualdad.

Horizonte temporal	Segundo semestre de 2023.
Indicadores de procesos	• Número previsto de responsables de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo. • Número de acciones previstas para la elaboración del Protocolo.
Indicadores de resultados	• Número final de responsables de la Medida. • Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo. • Número final de acciones realizadas para la elaboración del Protocolo. • Grado de cumplimiento de la Medida.
Indicadores de impactos	• Grado de aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo tras la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.8.2. Difusión del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivos	Difundir el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo destinado al personal de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida se incluye a la Línea estratégica 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. La Medida consiste en la difusión del Protocolo ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo, destinado a la plantilla de la Federación. Para llevar a cabo esta Medida se realizará una campaña de difusión del Protocolo a través del correo electrónico a todo el personal, y se incluirá entre la documentación que se facilite a nuevo personal que se incorpore a la entidad.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Comunicación, Sensibilización, Influencia Social. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2024.
Indicadores de procesos	- Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo. - Número de acciones previstas para la difusión del Protocolo.
Indicadores de resultados	- Número final de responsables de la Medida. - Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo. - Número final de acciones realizadas para la difusión del Protocolo. - Grado de cumplimiento de la Medida.

Indicadores de impactos	• Grado de aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo por año de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.
-------------------------	--

5.8.3. Persona referente para la aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivos	Nombrar a una persona de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía como referente para la aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Desarrollo técnico	La medida está incluida en la Línea estratégica 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía y tiene como finalidad designar a una persona como referente a la hora de activar y aplicar el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la Federación. La persona que desempeñe el cargo deberá tener formación en género, conocimientos básicos legales y administrativos que recoge el derecho social y la capacitación para la mediación y gestión de conflictos. La persona de referencia para coordinar la aplicación del Protocolo tendrá como funciones principales el asesoramiento a la plantilla acerca del procedimiento en caso de acoso, la mediación en el conflicto, la gestión de este y la coordinación de cuantas acciones fuesen necesarias para resolver el caso. Para llevar a cabo la medida se podrá contar con el asesoramiento del Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer trimestre de 2024.
Indicadores de procesos	- Número previsto de responsables de la Medida. - Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	Número final de responsables de la Medida.

	• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. • Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	• Número de solicitudes del asesoramiento de la persona de referencia, por año de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.8.4. Campaña sobre acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivos	Crear e implementar una acción de sensibilización, información, prevención y afrontamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigida a la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Desarrollo técnico	La Medida se incluye en la Línea estratégica 8 Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. La Medida supone implementar una campaña de sensibilización e información contra el acoso sexual y por razón de sexo en la Federación cuyo objetivo primero sea el de prevenir las actitudes sexistas, machistas y violentas que puedan derivar en situaciones discriminatorias y de acoso sexual y por razón de sexo hacia las trabajadoras. Para la implementación de la Campaña, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad, se llevarán a cabo las siguientes acciones: • Creación de la imagen de la campaña y del slogan. • Diseño del banner para la página web. • Elaboración de cartel y folleto informativo. • Difusión de la Campaña a través del correo electrónico de la plantilla.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Sindicatos. Área de Comunicación, Sensibilización, Influencia Social. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de 2024.

Indicadores de procesos	• Número previsto de responsables de la Campaña. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Campaña, por sexo. • Número previsto de productos resultantes de la Campaña. • Recursos puestos a disposición de la Medida.
Indicadores de resultados	• Número final de responsables de la Campaña. • Número final de personas implicadas en la implementación de la Campaña, por sexo. • Número final de productos resultantes de la Campaña. • Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	• Grado de sensibilización alcanzado, por sexo de la persona encuestada. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.8.5. Campaña sobre violencia de género.

Objetivos	Llevar a cabo una campaña dirigida a la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía de sensibilización, información, prevención y afrontamiento de la violencia de género.
Desarrollo técnico	La Medida está incluida en la Línea estratégica 8 Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía y consiste en diseñar e implementar una campaña dirigida a la plantilla de la Federación sobre la violencia de género, con el propósito de sensibilizar, informar, prevenir y abordar la existencia de posibles casos de este tipo de violencia. La implementación de la Campaña, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad, dispondrá de las siguientes acciones: • Creación de la imagen de la campaña y del slogan. • Diseño del banner para la página web. • Elaboración de cartel y folleto informativo. • Difusión de la Campaña a través del correo electrónico de la plantilla.
Público objetivo	Plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Sindicatos. Área de Comunicación, Sensibilización, Influencia Social. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de 2026.
Indicadores de procesos	• Número previsto de responsables de la Campaña. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Campaña, por sexo.

	• Número previsto de productos resultantes de la Campaña. • Recursos puestos a disposición de la Medida.
Indicadores de resultados	• Número final de responsables de la Campaña. • Número final de personas implicadas en la implementación de la Campaña, por sexo. • Número final de productos resultantes de la Campaña. • Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	• Grado de sensibilización alcanzado, por sexo de la persona encuestada. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.

5.8.6. Derechos de las trabajadoras en situación de violencia de género.

Objetivos	Informar a las trabajadoras de la Federación Salud Mental Andalucía acerca de sus derechos en caso de hallarse en situación de violencia de género.
Desarrollo técnico	La Medida se incluye en la Línea estratégica 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía. La Medida consiste en difundir entre las trabajadoras, la información disponible acerca de sus derechos en caso de encontrarse en situación de violencia de género. Para llevar a cabo la Medida, se utilizarán los recursos existentes del Instituto Andaluz de la Mujer y del Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. La Medida se concreta en la difusión de los mencionados recursos a través de la página web de la Federación y de la elaboración y difusión de un documento con dicha información.
Público objetivo	Trabajadoras de la Federación Salud Mental Andalucía.
Responsables de la Medida	Área de Gestión Económica, Administración y Recursos Humanos. Área de Asesoramiento Jurídico, Relaciones Internacionales e Igualdad. Área de Comunicación, Sensibilización, Influencia Social. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía.
Indicadores de procesos	• Número previsto de responsables de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo. • Número de acciones previstas para la difusión de los recursos informativos. • Recursos puestos a disposición de la Medida.

Indicadores de resultados	• Número final de responsables de la Acción. • Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo. • Número de acciones implementadas. • Número de productos resultantes. • Grado de cumplimiento de los objetivos de la Medida.
Indicadores de impactos	• Grado de conocimiento de los recursos disponibles para las mujeres en situación de violencia de género entre las trabajadoras de la plantilla de la Federación Salud Mental Andalucía. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.

6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con la finalidad de garantizar un adecuado seguimiento y realizar la evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía ha sido elaborado un sistema de indicadores de procesos, resultados, impactos y globales, atendiendo a indicadores específicos de género.

En primer lugar, los indicadores de procesos establecen los agentes responsables y las personas implicadas, así como los recursos humanos y materiales destinados a la implementación de este Plan y detallan la oferta y la demanda sobre algunas de las medidas.

En segundo lugar, los indicadores de resultados enumeran el cumplimiento de los objetivos definidos en el Plan de manera cuantitativa y cualitativa. Así, los indicadores de resultados relatan la participación del personal de la entidad, el nivel de satisfacción expuesto y el grado de ejecución de las medidas, entre otras cuestiones.

Finalmente, los indicadores de impactos describirán a largo plazo los efectos directos y / o indirectos tras la ejecución de las medidas, siendo muy importantes para manifestar los cambios a favor de la igualdad de mujeres y hombres en el seno de la Federación Salud Mental Andalucía.

Una vez haya finalizado la implementación de este I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía, se desarrollará la evaluación final del mismo. Para ello, será primordial compilar los resultados obtenidos durante los años de vigencia del Plan media través de los indicadores de procesos, resultados e impactos recogidos en cada una de las medidas.

Con el fin de llevar a cabo la evaluación final del Plan, serán utilizados los indicadores globales que definirán el grado de ejecución de las medidas y programas contenidos en el mismo.

Los indicadores globales atenderán, entre otros, a los siguientes aspectos:

- ⇒ Número de acciones contempladas en el I Plan de Igualdad de Empresa / Número final de acciones llevadas a cabo en el marco del I Plan de Igualdad.
- ⇒ Número de acciones contempladas en las que ha habido un aumento cuantitativo en su implementación.
- ⇒ Número de acciones contempladas en las que ha habido una disminución cuantitativa en su implementación.
- ⇒ Número de Áreas de la Federación Salud Mental Andalucía que han intervenido en la implementación del I Plan de Igualdad.
- ⇒ Número de reuniones de la Comisión de Igualdad.
- ⇒ Recursos puestos a disposición de la implementación del I Plan de Igualdad.

Las fuentes principales que servirán para cumplimentar los indicadores de procesos, resultados, impactos y globales de las medidas contempladas en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía son: actas, inscripciones, solicitudes, cuestionarios de evaluación, memorias, encuestas, estadísticas, entrevistas, sondeos, sesiones de trabajo, publicidad, notas de prensa, entre otras.

7. CRONOGRAMA Y VIGENCIA

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Federación Salud Mental Andalucía tendrá una vigencia para el periodo 2023 - 2027, siendo este último año en el que se realizarán las memorias y evaluaciones globales, tanto de cada una de las líneas estratégicas, como del Plan de Igualdad, en general.

En las siguientes páginas, exponemos los cronogramas que temporalizan las medidas y acciones que incorpora este Plan de Igualdad.

5.1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO																					
	2023				2024				2025				2026				2027				
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	
5.1.1. Plan de comunicación.																					
5.1.2. Comisión de Igualdad.																					
5.1.3. Compromiso de continuidad.																					
5.1.4. Manual de calidad.																					
5.1.5. Alojamiento del Plan.																					
5.1.6. Difusión del desarrollo del Plan.																					
5.1.7. Buzón de sugerencias.																					
5.1.8. Inclusión de criterios de valoración, basados en la adopción de acciones para promover la igualdad de género, en los concursos públicos para la selección de entidades proveedoras.																					
5.1.9. Sistema de seguimiento y evaluación del Plan.																					
5.1.10. Memoria anual.																					
5.1.11. Inclusión ítems sexo, edad y discapacidad en inscripciones, cuestionarios y memorias.																					
5.1.12. Presupuesto.																					

5.2. ACCESO AL EMPLEO, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN																				
	2023				2024				2025				2026				2027			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
5.2.1. Procesos exentos de prejuicios de género en nuevas contrataciones.																				
5.2.2. Estudio y revisión de la Valoración de los Puestos de Trabajo.																				
5.2.3. Ofertas de empleo.																				

5.3. PROMOCIÓN Y POLÍTICA RETRIBUTIVA																				
	2023				2024				2025				2026				2027			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
5.3.1. Valoración de la formación en igualdad.																				
5.3.2. Activar procesos de promoción interna.																				
5.3.3. Registro retributivo.																				
5.3.4. Transparencia.																				

5.4. FORMACIÓN																				
	2023				2024				2025				2026				2027			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
5.4.1. Capacitación de la Comisión de Igualdad.																				
5.4.2. Programa: Formación en igualdad de oportunidades.																				
5.4.2.1. Introducción a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.																				
5.4.2.2. Uso no sexista del lenguaje administrativo.																				
5.4.2.3. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.																				
5.4.2.4. La transversalización de género en la elaboración de proyectos.																				
5.4.2.5. Introducción a la perspectiva interseccional.																				
5.4.3. Realización de las acciones formativas en horario laboral.																				
5.4.4. Difusión de la oferta formativa.																				

5.5. COMUNICACIÓN INCLUSIVA																				
	2023				2024				2025				2026				2027			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
5.5.1. Guía rápida de uso inclusivo del lenguaje administrativo.																				
5.5.2. Difusión de la Guía rápida de uso inclusivo del lenguaje administrativo.																				
5.5.3. Recursos para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje.																				
5.5.4. Revisión de la documentación.																				
5.5.5. Revisión del espacio web de la Federación.																				
5.5.6. Revisión de la publicidad de la Federación.																				

5.6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD																						
	2023				2024				2025				2026				2027					
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º		
5.6.1. Regularización de las medidas de conciliación.																						
5.6.2. Estudio: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la Federación.																						
5.6.3. Medidas correctoras en el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad.																						
5.6.4. Difusión de las medidas de conciliación.																						
5.6.5. Medidas de conciliación para todo el personal que trabaja en la Federación.																						
5.6.6. Acompañamiento en la asistencia médica de hijos / as y otras personas a su cargo.																						
5.6.7. Permiso retribuido por lactancia.																						
5.6.8. Flexibilidad horaria.																						
5.6.9. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.																						
5.6.10. Permisos para el acompañamiento de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.																						
5.6.11. Teletrabajo.																						
5.6.12. Registro de medidas de conciliación.																						

5.7. SALUD LABORAL																				
	2023				2024				2025				2026				2027			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
5.7.1. Estudio y evaluación de la salud y riesgos laborales.																				
5.7.2. Mejora de la salud laboral y de la prevención de los riesgos laborales.																				
5.7.3. Inclusión de cláusulas de género en el pliego de condiciones técnicas para la contratación del servicio ajeno de prevención de riesgos laborales.																				
5.7.4. Adecuación del puesto de trabajo a mujeres embarazadas o durante la lactancia natural.																				
5.7.5. Información sobre prevención de riesgos laborales con enfoque de género.																				
5.7.6. Prevención de riesgos laborales psicosociales y género.																				

5.8. ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO																				
	2023				2024				2025				2026				2027			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
5.8.1. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.																				
5.8.2. Difusión del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.																				
5.8.3. Persona referente para la aplicación de Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.																				
5.8.4. Campaña sobre acoso sexual y por razón de sexo.																				
5.8.5. Campaña sobre violencia de género.																				
5.8.6. Derechos de las trabajadoras en situación de violencia de género.																				

MANUEL MOVILLA MOVILLA



CARMEN SIBAJA RICO

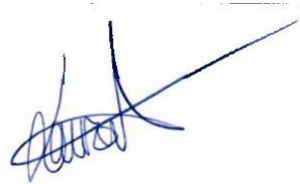


ANTONIA CABALLERO AMOR





ANA MINGORANCE MARTIN



LAURA AGUDO QUESADA



PILAR SANCHEZ FERNÁNDEZ

