

PLAN  
DE  
IGUALDAD  
2021 - 2025

# ÍNDICE

- I. Introducción
- II. Comisión de Igualdad
- III. Vigencia
- IV. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el plan de igualdad
- V. Ejes de actuación
- VI. Objetivos del plan de igualdad
- VII. Seguimiento y evaluación

# 1. Introducción

La ASOCIACIÓN PÁRKINSON LEÓN se constituyó en febrero de 2006 en León, por la iniciativa de un grupo de familiares y afectados/as de párkinson.

Es una organización sin ánimo de lucro de ámbito provincial, inscrita en el Registro de Asociaciones de Castilla y León y el Registro de Asociaciones de Carácter Social de Castilla y León, y el Registro Municipal de Asociaciones.

Es una entidad reconocida como prestadora del Servicio de Promoción de la Autonomía Personal, habiendo sido declarada de Entidad de Utilidad Pública en el año 2012.

Actualmente pertenece a la Federación Española de Párkinson (FEP) Federación de Párkinson de Castilla y León (FEPACYL), y a la Confederación Coordinadora de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) Forma parte de la Plataforma de Entidades de Voluntariado de León,

## MISIÓN

Representa los intereses de las personas afectadas de párkinson y sus familiares, incidiendo en el desarrollo de políticas públicas, su aplicación real y efectiva en todo aquello que mejore la calidad de vida de las personas con párkinson, con especial énfasis en la prevención y promoción de la salud.

Todo ello desde el fomento de la participación de la persona, cuidadores/as y familiares a través del movimiento asociativo para conseguir el acceso a los derechos en igualdad de oportunidades.

## VISIÓN

Ser referentes sobre la enfermedad de Parkinson en el ámbito institucional, científico y social, contribuyendo al objetivo de encontrar una cura para la enfermedad de Parkinson.

## VALORES

Igualdad de acceso a derechos, colaboración y trabajo en red, compromiso con el movimiento asociativo, transparencia, calidad y rigor, superación y motivación.

## OBJETIVOS

- La **unión** de personas afectadas por la enfermedad de Parkinson, sus familiares, cuidadores/as y entorno.

- **Facilitar la asistencia** a las personas afectadas para la mejora de la calidad de vida.
- Promover que los **servicios públicos** atiendan debidamente los intereses de las personas con párkinson.
- Promover y facilitar la **asistencia social, moral, psicológica**, y la **inclusión sociolaboral** de las personas.
- **Orientar** a las personas en cuestiones legales, económicas, sociales, psicológicas, médicas y éticas.
- Promover y fomentar la **correcta información** sobre la enfermedad de Parkinson ante medios de comunicación, administraciones públicas y particulares.
- Promover la **investigación** sobre esta enfermedad.

## PROGRAMAS

- 1) **Información, orientación y formación.** Acciones encaminadas a ofrecer información y orientación de calidad sobre la Enfermedad de Párkinson, promover el consumo de información fiable, educando en la salud y favoreciendo el empoderamiento de las personas con necesidades de atención socio-sanitaria.
- 2) **Atención integral.** Programa de acciones enfocadas a mejorar la calidad de vida de las personas afectadas por la enfermedad de párkinson y sus familiares, procurando ralentizar la sintomatología propia de la enfermedad y proporcionando a los familiares y cuidadores tiempo/espacio de descanso y respiro familiar.
- 3) **Información y sensibilización.** Programa de información, sensibilización e impacto social sobre la enfermedad de párkinson para normalizar la enfermedad y la eliminación del estigma social que persiste en nuestra sociedad.

## 11. Comisión de Igualdad

La Asociación Párkinson León creó la Comisión de Igualdad, conformada por 4 personas: 2 representantes de la entidad y 2 representantes de la propia plantilla. La Comisión podrá contar además con las personas asesoras necesarias, acreditándose siempre dicha presencia con anterioridad.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** promocionar la Igualdad de Oportunidades estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además, para el cumplimiento de esta función se requiere el cumplimiento de las siguientes funciones:

- Implementar el Plan de igualdad y sus objetivos.
- Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad para ver el grado de cumplimiento.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la entidad haciendo un seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de igualdad.
- Realizar propuestas de cambio para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Analizar los datos facilitados por la entidad para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres que componen la plantilla, en las siguientes áreas de intervención:
  - Igualdad de trato y oportunidades en:
    - Acceso al empleo.
    - Clasificación profesional.
    - Formación.
    - Promoción.
    - Retribuciones (incluidas las variables).
    - Jornadas y distribución del tiempo de trabajo.
    - Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
  - Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  - Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.
  - Riesgos laborales y salud laboral

- Comunicación
- Voluntariado.
- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria **una vez al año**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las personas que componen la Comisión de Igualdad, con un preaviso mínimo de 7 días laborales. De todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Para que los acuerdos de la Comisión de Igualdad tengan validez deberán ser adoptados por mayoría absoluta.

### III. Vigencia

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y por la modificación del **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, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as es voluntaria. Siendo este el caso de **la Asociación Párkinson León**.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 5 años a contar desde su firma**.

Pasados los 5 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

## IV. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el plan de igualdad



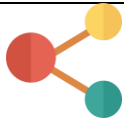
### Datos de Personal

La plantilla está compuesta por 5 trabajadoras, estando el equipo de la entidad feminizado.



### Tipo de contrato

2 Trabajadoras tiene contrato indefinido, otras dos tienen contrato por obra o servicio y una presta servicio como autónoma



### Antigüedad

2 trabajadoras tienen más de 10 años de antigüedad, una 5 años de antigüedad y las otras 2 menos de 3 años de antigüedad con este colectivo



### Estudios

Actualmente, el 100% de la plantilla tiene estudios universitarios.



### Categorías profesionales y jerarquía

Una de las trabajadoras tiene categoría superior y máster. El resto de trabajadoras tienen categoría profesional media. Todas tienen estudios complementarios. Una trabajadora ocupa la dirección de la entidad, el resto corresponde a equipo técnico.



### Selección de personal

Los perfiles requeridos para cada puesto se definen en la descripción de funciones y requisitos del puesto a cubrir. En el proceso de selección interviene la dirección, el equipo técnico y la presidencia.



### Formación

La entidad no cuenta con Plan de Formación, aunque sí se apoya la formación del equipo técnico. No se han realizado hasta ahora formaciones sobre Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.



### Promoción

No contamos con procesos de promoción interna. La evaluación del equipo técnico se realiza de forma puntual por los/las participantes en las actividades que imparten.





### Política salarial

Los salarios se ciñen a los salarios establecidos en el convenio correspondiente: Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

---



### Ordenación de tiempo de trabajo y conciliación

La entidad cuenta con medidas como la flexibilidad de horarios, teletrabajo y posibilidad de cambios en función de las necesidades personales y familiares (4 de las 5 trabajadoras tienen hijos y la otra tiene mascotas caninas)

---



### Comunicación

Analizados los datos de los documentos, memorias, la página web y redes sociales, se observa la ausencia de imágenes sexistas, visibilizando a mujeres y hombres sin reproducir roles o estereotipos de género. También la entidad tiene interés en utilizar un lenguaje inclusivo en los documentos que elabora.

---



### Política Social

Desconocemos los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres. Tampoco incluyen ningún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales. La entidad no tiene un programa de inserción dirigido a colectivos en riesgo de exclusión social.

---



### Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La entidad no cuenta con un protocolo para la prevención y la actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo, tampoco se han detectado situaciones de acoso con anterioridad. Todo el personal es conocedor de las posibles alteraciones de la lórida que pueden afectar a enfermos/as de párkinson.

---



### Riesgos laborales y salud laboral

La Asociación Párkinson León cuenta con un protocolo de prevención de riesgos laborales general, pero no se ha realizado desde una perspectiva de género

---



### Voluntariado

La entidad cuenta con un Plan de Voluntariado aunque la participación es escasa, claramente feminizado. Se imparten unas nociones básicas sobre la enfermedad

---



### Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

No se observa diferencia en la participación de mujeres y hombres. La Junta Directiva está formada por 8 personas, 4 hombres y 4 mujeres.

## V. Ejes de actuación

El principio de igualdad de las empleadas de la **Asociación Parkinson León** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **9 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



- 1.Cultura de organización y compromiso por la igualdad
- 2.Selección y contratación
- 3.Gestión del talento y promoción profesional
- 4.Retribuciones
- 5.Formación
- 6.Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- 7.Prevencción del acoso sexual y por razón de sexo
- 8.Comunicación
- 9.Condiciones de trabajo

# VI. Objetivos del plan de igualdad

## Objetivo General:

Integrar en Párkinson León la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

## Objetivos Específicos:

### 1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad:

**Objetivo:** Integrar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la entidad.

### 2. Selección y contratación:

**Objetivo:** Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección y contratación.

### 3. Gestión del talento y promoción profesional:

**Objetivo:** Revisar con perspectiva de género los procesos de promoción.

### 4. Retribuciones:

**Objetivo:** Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial.

### 5. Formación:

**Objetivo:** Elaboración de un Plan de Formación que incluya formación en igualdad.

### 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

**Objetivo:** Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, adaptándose a las necesidades de la plantilla.

### 7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

**Objetivo:** Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

### 8. Comunicación:

**Objetivo:** Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

### 9. Condiciones de trabajo:

**Objetivo:** Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores, aplicando la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

## VII. Seguimiento y evaluación

El **seguimiento** durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La **evaluación** del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de Federación Española de Párkinson.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de 5 años a contar desde la fecha de su firma.

- **Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:**

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**

- Reunirse como mínimo una vez al año y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detentará las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

- **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:**

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.

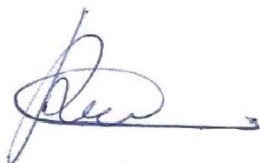
- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

**Seguimiento:** La información recogida se plasmará en informes anuales. Los informes harán referencia a la situación actual de Párkinson León y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

**Evaluación:** La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en León, 15 de enero de 2021.



M. Rosalía Martínez Álvarez



M. Pilar Amenedo Sánchez



Ana Cuervo Manrique

