

ASOCIACIÓN SALUD MENTAL LA RIOJA

I PLAN DE IGUALDAD

Fecha de aprobación: 25 de agosto de 2026

Periodo de vigencia:
del 25 de agosto de 2026 al 24 de agosto de 2030, ambos inclusive



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332





asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332



Índice

1. Introducción y marco normativo	6
1.1 Normativa de referencia:	6
1.2 Otras referencias inclusivas:	7
2. Metodología	7
3. Contexto	7
4. Roles en igualdad	10
5. Integración en la estrategia y políticas de gestión de personas	10
5.1 Áreas de observación	10
<i>Bloque 0 – información general de la entidad.</i>	10
<i>Bloque 1 – Estrategia y políticas.</i>	10
<i>Bloque 2 – clientela y empresas proveedoras.</i>	11
<i>Bloque 3 – Personas.</i>	11
<i>Bloque 4 – Sociedad</i>	11
<i>Bloque 5: Innovación</i>	11
5.2 Tipo de información	12
6. Diagnóstico de igualdad de oportunidades	13
Bloque 0: Datos generales de la Asociación Salud Mental La Rioja.	13
<i>Conclusión general información general de la entidad</i>	16
Bloque 1: Estrategia y políticas	17
a) <i>Misión / Estrategia general</i>	19
b) <i>Áreas clave de actuación</i>	19
c) <i>Recursos fundados por la Asociación</i>	20
d) <i>Priorización de acciones y reivindicaciones.</i>	23
e) <i>Organización/ organigrama</i>	24
f) <i>Comunicación interna. Canales de comunicación. Canales de participación, vías de diálogo y participación de las personas trabajadoras.</i>	29
g) <i>Tabla de comunicación interna:</i>	30



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332



<i>h) Principios generales de comunicación:</i>	32
Conclusiones generales: Estrategia y políticas	33
Plan de acciones. Estrategia y Políticas	35
Acciones positivas Estrategia y Políticas	37
Bloque 2: Clientela y empresas proveedoras	37
a) Gestión de la relación con las personas.....	38
b) Gestión de las relaciones con las empresas proveedoras.....	39
<i>Conclusiones generales: Clientela y empresas proveedoras</i>	40
Plan de acción. Clientela y empresas proveedoras	40
Acciones positivas Clienta y Empresas Proveedoras	42
Bloque 3: Personas	42
a) <i>Análisis de datos de plantilla</i>	43
Conclusiones datos de plantilla	46
b) <i>Análisis de la plantilla por edades.</i>	46
Conclusiones sobre la concentración por edad.....	47
Conclusiones distribución por edades.	49
Plan de acción distribución por edades	50
c) <i>Análisis de la plantilla por antigüedad.</i>	52
Conclusión plantilla por antigüedad.	58
Conclusiones por tipo de contrato y categoría.....	60
Plan de acción por tipo de contrato y categoría.....	61
d) <i>Análisis de la plantilla por tipo de estudios.</i>	62
Conclusiones por tipo de estudios.	63
Plan de acción por estudios	64
e) <i>Acceso al empleo y contratación</i>	65
f) <i>Análisis de la plantilla por jornada laboral y turno de trabajo</i>	68
g) <i>Análisis de la clasificación profesional y nivel retributivo</i>	70
h) <i>Conciliación y corresponsabilidad</i>	81
i) <i>La salud de las personas</i>	82
Conclusión del análisis por edad.....	85
Conclusión del análisis bajas por IT	90



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332



Conclusiones <i>generales: Personas</i>	90
Encuesta bloque 3: ¿Cómo vives la igualdad?	91
Plan de acción personas.....	112
Acciones positivas Personas.....	114
Bloque 4: Sociedad	118
<i>a) Cómo se gestiona el compromiso con el entorno social</i>	118
Conclusiones <i>generales: Sociedad</i>	120
Plan de acción Sociedad.....	121
Acciones Positivas Sociedad.....	122
Bloque 5: Innovación.....	122
<i>a) Cómo se Definición de objetivos y estrategias para innovar</i>	123
<i>b) Cómo se crea el contexto interno para innovar</i>	124
<i>c) Cómo se gestionan las ideas y proyectos innovadores</i>	125
Conclusiones <i>generales: Innovación</i>	126
Plan de acción Innovación	126
Acciones Positivas Innovación	128
7. Acciones Positivas (AP): Medidas, indicadores, calendario y responsables	128
8.Compromisos despliegue I Plan de igualdad	129
9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión del I plan de igualdad	129
9.1. Objetivos del seguimiento	130
9.2. Indicadores de seguimiento	130
9.3. Periodicidad	131
9.4. Evaluación	132
9.5. Revisión del Plan	132
10. Comisión de seguimiento, evaluación y revisión	133
10.1. Composición	133
10.2. Funciones	133
10.3. Funcionamiento	134
10.4. Adopción de acuerdos	135
11. Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias	135



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332



11.1. Causas de modificación	135
11.2. Procedimiento de modificación	136
11.3. Resolución de discrepancias	137
11.4. Registro de modificaciones.....	138
12. Acciones Positivas I Pla de Igualdad Asociación Salud Mental La Rioja	139

El lenguaje inclusivo es imprescindible en la sociedad actual y nos adherimos a su significado, aunque no ha sido posible garantizar su aplicación en todos los apartados, por lo cual solicitamos disculpas.

1. Introducción y marco normativo

El presente Diagnóstico de situación se elabora en cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y siguiendo las Directrices para la elaboración de Planes de Igualdad.

1.1 Normativa de referencia:

- La Constitución Española, que consagra el principio de igualdad y no discriminación.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 3/2011, de 1 de marzo, violencia de Género aborda la prevención y coordinación institucional frente a la violencia contra la mujer.
- El Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.
- El Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que regula la obligación de realizar auditorías retributivas en el marco de los planes de igualdad.
- El Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Ley 2/2022, de 23 de febrero, Igualdad Trans, garantiza el derecho a la identidad y expresión de género en la comunidad de La Rioja.



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332



- Ley 11/2022, de 20 de septiembre, contra la Violencia de Género de La Rioja.
- Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que busca garantizar la igualdad real, transversalidad de género y representación equilibrada La Rioja.

1.2 Otras referencias inclusivas:

- LOMLOE, Ley 3/2020, artículo 1 y artículo 87.
- Ley 27/2007 Igualdad y discapacidad.
- Ley 4/2023 Igualdad y Diversidad, artículo 2.
- Orden ministerial 22 de marzo 1995.

El Diagnóstico tiene como finalidad identificar desigualdades, brechas y áreas de mejora que sirvan de base para la definición del Plan de Igualdad.

2. Metodología

La elaboración del diagnóstico se ha realizado con enfoque participativo y perspectiva de género, utilizando:

- Análisis cuantitativo de la plantilla desagregado por sexo.
- Revisión documental (RPT, convenio, normativa interna).
- Encuesta a las personas trabajadoras.
- Entrevistas a responsables de área y representación legal.

3. Contexto

Comisión negociadora en igualdad, para elaborar el I Plan de la Igualdad de la Asociación Salud Mental La Rioja. Al inicio del proyecto de elaboración del Diagnóstico y I Plan de Igualdad de la Asociación

Salud Mental La Rioja, se estableció una Comisión Negociadora y de Trabajo en Igualdad con las siguientes funciones:

- a) Liderar e impulsar las actividades de la Asociación Salud Mental La Rioja relativas a la Igualdad entre hombres y mujeres
- b) Negociar y elaborar el diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad. Para el ejercicio de esta función, de la Asociación Salud Mental La Rioja facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del registro salarial regulados en el artículo 28.2 del ET.
- c) Elaborar el informe de los resultados del diagnóstico.
- d) Identificar necesidades, proponer acciones y medidas prioritarias, su ámbito de aplicación y los medios materiales y humanos necesarios para su implantación.
- e) Supervisar y controlar su aplicación efectiva.
- f) Definir las personas u órganos responsables de ejecutar las acciones del I Plan de Igualdad, sus plazos, los indicadores de medición y la recogida de información.
- g) Hacer un seguimiento preciso de la ejecución del I plan y consolidar las acciones de igualdad.
- h) Asesorar a la plantilla.
- i) Ser vehículo de participación y comunicación con la plantilla.

j) Mantener en todo momento el deber y obligación de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Asociación Salud Mental La Rioja a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

A continuación, presentamos quienes son las personas que lo componen, que son representativas de los distintos perfiles que conforman la Asociación Salud Mental La Rioja como organización (presidencia, dirección, representación sindical, áreas funcionales y niveles de plantilla):

Representación ASOCIACIÓN SALUD MENTAL LA RIOJA	Representación legal de trabajadores/as
R-EMP-01. Presidencia	RLT-UGT-01. Trabajadora Social
R-EMP-02. Dirección	RLT-UGT-02. Monitora-Educadora
R-EMP-03 Dirección técnica	RLT-UGT-03. Técnico/a de Grado Superior

Las personas que representan a la Asociación Salud Mental La Rioja tienen formación en Igualdad y ha participado en la Comisión de seguimiento del I Plan de Igualdad de la Asociación Salud Mental La Rioja.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidencia, de entre sus integrantes, a R-EMP-01y secretaria a R-EMP-02.



4. Roles en igualdad

Agente/grupo	Rol/función
Junta Directiva	○ Nivel máximo de toma de decisión. ○ Voluntad y compromiso de velar y avanzar en la igualdad de género. ○ Aprobar y poner en marcha el I Plan de igualdad.
Comisión Negociadora y de trabajo en igualdad (CNI)	○ Nivel técnico toma de decisiones. ○ Asegurar el consenso de todas las partes. ○ Diseñar e impulsar el proceso.
Consultoría/Agente de Igualdad/personas expertas	○ Guía el proceso de trabajo para la realización del diagnóstico y el I Plan de Igualdad. ○ Apoyar en la toma de decisiones. ○ Asesorar en materia de género. ○ Participar con voz, pero sin voto.

5. Integración en la estrategia y políticas de gestión de personas

El presente I Plan de Igualdad de la Asociación Salud Mental La Rioja pretende cumplir con las obligaciones legales marcadas por los RD 901 y 902.

5.1 Áreas de observación

Bloque 0 – información general de la entidad.

Bloque 1 – Estrategia y políticas.

- Política y sistemas de gestión.
- Organización.
- Comunicación interna. Canales de comunicación. Canales de participación, vías de diálogo y participación de las personas trabajadoras.

- d) El lenguaje y las imágenes en la comunicación interna y externa.

Bloque 2 – clientela y empresas proveedoras.

- a) Gestión de la relación con las personas.
b) Gestión de las relaciones con las empresas proveedoras.

Bloque 3 – Personas.

- a) Análisis de datos de la plantilla.
b) Análisis de la plantilla por edades.
c) Análisis de la plantilla por antigüedad.
d) Análisis de la plantilla por tipo de contrato y categoría.
e) Análisis de la plantilla por tipo de estudios.
f) Acceso al empleo y contratación.
g) Análisis de la plantilla por jornada laboral y turno de trabajo.
h) Análisis del nivel retributivo y clasificación profesional (informe de auditoría retributiva).
i) Promoción profesional.
j) Formación.
k) Conciliación y corresponsabilidad.
l) La salud de las personas.

Bloque 4 – Sociedad

- a) Cómo se gestiona el compromiso con el entorno social.
b)

Bloque 5: Innovación

- a) Cómo se definen los objetivos y estrategias para innovar.
b) cómo se crea el contexto interno para innovar.
c) cómo se gestionan las ideas y proyectos innovadores.

5.2 Tipo de información

Indicadores de género

- Información cuantitativa, numérica, que obtendremos de las estadísticas e informes generados, nos aportará datos sobre diferencias entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos (sobre todo en la gestión de Recursos Humanos).
- Información cualitativa, que obtendremos a través de cuestionarios, documentos, entrevistas y de la propia observación.

Métodos de recogida de información

- Fichas de recogidas de datos.
- Cuestionarios para la plantilla.
- Entrevistas.
- Revisión de manuales de gestión.
- Revisión de imagen corporativa, web, redes sociales, búsquedas en google.



6. Diagnóstico de igualdad de oportunidades

Se presentan los datos obtenidos tras el análisis de la entidad:

Bloque 0: Datos generales de la Asociación Salud Mental La Rioja.

Datos de Salud Mental La Rioja	
Razón social	Asociación Salud Mental La Rioja
CIF	G26028332
Forma jurídica	Asociación de iniciativa social sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública con el nº 49188
Dirección	Calle Cantabria nº 33 y 35 Logroño
Teléfono	941 23 62 33 / 639 369 093
E-mail	direccion@saludmentalrioja.org
Página web	https://consaludmental.org/
Persona responsable de temas de igualdad en Asociación Salud Mental La Rioja	
Nombre y apellidos	Mª Villar Ercilla Gil
Cargo	Dirección ejecutiva
Actividad	
Sector	Tercer sector (Atención a personas con problemas de salud mental y sus familias)
CNAE/IAE	8812 actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas sin discapacidad. IAE: 1/951: Asistencia y servicios sociales para niños, jóvenes, disminuidos físicos y ancianos en centros residenciales. 1/952 Asistencia y servicios sociales para niños, jóvenes, disminuidos físicos y ancianos en centros no residenciales. Centro Especial de Empleo: 1429 Confección en serie de toda clase de prendas de vestir y sus complementos. IAE: 1/453; 1/495.9; 1/844; 1/849.9 y 1/922
Ámbito de actuación	La Rioja

Fecha de recogida de los datos a 31 de diciembre de 2025

- Número total de personas trabajadoras: 74.
- Distribución por sexo: 23 Hombres (31,08%) y 51 mujeres (68,92%).

- Grupos profesionales:

DATOS PERSONAL 2025					
PERSPECTIVA DE GÉNERO					
				HOMBRES	MUJERES
N1	PERSONAL DIRECTIVO			1	1
N2	MANDOS INTERMEDIOS				2
N3	PERSONAL TITULADO N2			5	8
N4	PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR N1			1	1
N5	PERSONAL TÉCNICO			12	38
N6	PERSONAL TÉCNICO AUXILIAR			4	1
			TOTAL	23	51

- Tipo de vínculo:

El 35,14% de las mujeres cuenta con contrato indefinido, frente al 22,97% de los hombres que se encuentran en esta misma modalidad contractual. En relación con la contratación eventual, el 33,79% de las mujeres dispone de este tipo de contrato, en contraste con el 8,11% de los hombres. Por niveles profesionales, el personal técnico del nivel N5 presenta la mayor tasa de eventualidad.

- Jornada:

En cuanto a la jornada laboral, el 47,30% de las mujeres trabaja a jornada completa, frente al 29,73% de los hombres. Respecto a la jornada parcial, esta modalidad es desempeñada por el 21,62% de las mujeres y el 1,35% de los hombres.

TIPOS DE CONTRATO				HOMBRES		MUJERES	
				J. PARCIAL	J.COMPLETA	J. PARCIAL	J.COMPLETA
N1	PERSONAL DIRECTIVO				1		1
N2	MANDOS INTERMEDIOS					1	1
N3	PERSONAL TITULADO N2				4	3	5
N4	PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR N1				1	1	
N5	PERSONAL TÉCNICO				13	10	28
N6	PERSONAL TÉCNICO AUXILIAR			1	3	1	
			TOTAL	1	22	16	35

En el caso de la Asociación de Salud Mental de La Rioja, estas diferencias pueden explicarse por una combinación de factores estructurales, organizativos y sociolaborales propios de la entidad y del contexto general del mercado de trabajo.

En primer lugar, la segregación ocupacional interna puede influir en la distribución de mujeres y hombres entre los distintos puestos y niveles profesionales, de manera que determinadas categorías con mayor presencia femenina presenten también una mayor incidencia de temporalidad o jornadas parciales.

En segundo lugar, la antigüedad y la trayectoria profesional dentro de la Asociación Salud Mental La Rioja, pueden no estar distribuidas de forma homogénea entre ambos sexos, lo que puede favorecer una mayor proporción de contratos indefinidos y jornadas completas en aquellos perfiles con mayor consolidación o permanencia.

Asimismo, la mayor presencia de mujeres en jornadas parciales puede estar relacionada con la persistencia de desigualdades en la asunción de responsabilidades de cuidados y conciliación, un factor que continúa condicionando la disponibilidad horaria y las condiciones de jornada en el ámbito laboral.

Por otro lado, la concentración de la eventualidad en determinados niveles profesionales, como el personal técnico N5, sugiere la existencia de patrones de contratación asociados a estos puestos que afectan de manera transversal a mujeres y hombres, aunque con distinta intensidad según su representación en dichos niveles.

Conclusión general información general de la entidad

Desde la perspectiva: de igualdad, el diagnóstico debe garantizar que todas las personas tengan acceso equitativo a oportunidades, recursos y beneficios, eliminando barreras estructurales y promoviendo la inclusión. Esto implica no solo tratar a todos por igual, sino reconocer y atender las diferencias para lograr resultados justos, sostenibles y verdaderamente inclusivos.

El análisis de la plantilla muestra una distribución desigual entre hombres y mujeres, con un total de 23 hombres (31,08%) y 51 mujeres (68,92%), lo que evidencia una sobrerrepresentación femenina en el conjunto de la organización.

Por niveles profesionales, se observan las siguientes situaciones:

- Existe equilibrio en el personal directivo (N1) y en el personal técnico superior (N4), con una representación paritaria entre hombres y mujeres.
- En los mandos intermedios (N2) se identifica una presencia exclusivamente femenina, lo que refleja un desequilibrio en este nivel.
- El personal titulado (N3) presenta una ligera mayoría de mujeres, manteniendo cierta proximidad al equilibrio.
- El personal técnico (N5) muestra una alta concentración de mujeres, constituyendo el principal foco de feminización de la plantilla.
- Por el contrario, el personal técnico auxiliar (N6) presenta una mayor presencia masculina, evidenciando un desequilibrio en sentido inverso.

En conjunto, estos datos apuntan a la existencia de segregación horizontal, con concentración de mujeres en determinados puestos, así como desequilibrios en la distribución por niveles profesionales. Aunque se identifican espacios de equilibrio, estos no compensan la desigualdad global observada.

La organización presenta una estructura de plantilla no equilibrada desde la perspectiva de género, por lo que se recomienda incorporar medidas específicas orientadas a promover una distribución más equitativa entre hombres y mujeres, especialmente en aquellos niveles donde se detectan mayores desequilibrios.

Bloque 1: Estrategia y políticas

La Asociación Salud Mental La Rioja es una organización de interés e iniciativa social, exenta de ánimo de lucro y declarada de utilidad pública, que comenzó su trayectoria en La Rioja a finales del año 1982, ante la grave situación de desprotección y abandono y la inexistencia de recursos especializados de atención integral en la comunidad para las personas con problemas de salud mental y sus familias. Está inscrita en el Registro de Asociaciones con el número 416 y su misión es la mejora de la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental y sus familias, la defensa de sus derechos universales y la representación del movimiento asociativo, fomentando y promoviendo recursos e iniciativas que contribuyan a la integración y rehabilitación psicosocial, educativa y laboral de nuestro colectivo, abogando por un modelo de atención integral comunitaria en salud mental y de lucha contra el estigma. Se trata del único movimiento asociativo de La Rioja integrado por las personas afectadas, agrupando, representando y atendiendo desde hace más de 40 años a

las personas con problemas de salud mental y sus familias. La Asociación Salud Mental La Rioja está integrada por más de 1200 asociados y desde el conjunto de sus centros y servicios se atienden anualmente a 900 personas con problemas de salud mental, así como a sus familiares y/o cuidadores.

La Asociación Salud Mental La Rioja es un movimiento de acogida, apoyo, autoayuda, atención y representación de las personas afectadas en La Rioja, defendiendo sus derechos y contribuyendo a la creación de recursos especializados para su atención integral en la comunidad y mejora de su calidad de vida. A través de todas sus actuaciones en estas más de cuatro décadas la entidad defiende y estimula un modelo de atención integral en salud mental de base comunitaria que incorpore la perspectiva de género y con una visión clara: la defensa de los derechos humanos del colectivo, su empoderamiento y participación, así como la promoción de la salud mental, prevención de la exclusión y lucha contra el estigma, trabajando por la recuperación e inclusión de las personas afectadas, en igualdad de oportunidades.

La Asociación es referente en la atención especializada en salud mental en La Rioja, contribuyendo además junto con la red de salud mental, el Gobierno de La Rioja y otras instituciones, a la puesta en marcha de nuevos recursos de atención sociosanitaria, así como a la promoción, gestión y mejora de la calidad de nuestros centros y servicios actuales, con profesionalidad y compromiso, gracias a la máxima eficacia y eficiencia de los recursos y a un equipo humano cualificado, implicado y comprometido.

a) Misión / Estrategia general

1. Mejorar la calidad de vida y defender los derechos de las personas con problemas de salud mental y sus familias, con un enfoque rehabilitador e inclusivo.
2. Defender un modelo comunitario de atención integral en salud mental, centrado en la persona, su familia y su entorno, garantizando siempre el respeto y el ejercicio pleno de sus derechos.
3. Asegurar el derecho a una atención de calidad e individualizada a todas la personas con trastorno mental en el ámbito comunitario y la igualdad de oportunidades para este colectivo.
4. Promover recursos, iniciativas y servicios que favorezcan la inserción y rehabilitación psicosocial, laboral, educativa, etc. de las personas con problemas de salud mental.
5. Promoción de la salud mental, prevención de la exclusión y lucha contra el estigma y la discriminación asociada a los problemas de salud mental.

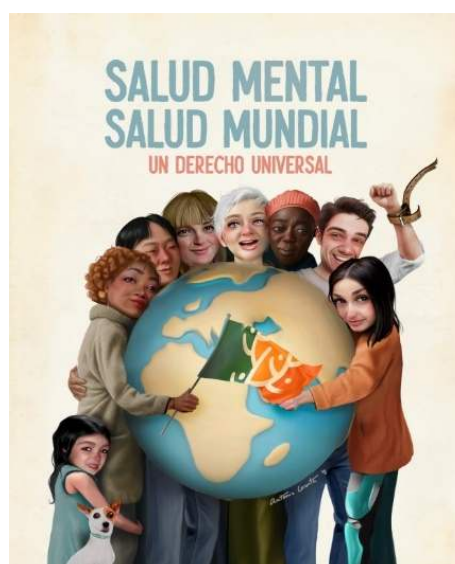
b) Áreas clave de actuación

La Asociación Salud Mental La Rioja ha sido un actor clave en nuestra comunidad desde hace más de 40 años creando y poniendo en marcha una red de centros, servicios y programas de atención social especializada, de rehabilitación psicosocial, educativa y laboral, de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, de atención familiar y de atención residencial comunitaria. Desde ésta importante red de recursos se contribuye a la recuperación, mantenimiento, inclusión comunitaria y continuidad de cuidados de las personas con problemas de salud mental, especialmente de aquellas

que padecen un trastorno mental grave, evitando situaciones de abandono, aislamiento y marginación, atendiendo sus dificultades de funcionamiento psicosocial, ofreciendo una provisión de apoyos para la recuperación de la autonomía personal, impulsando un proyecto de vida independiente para las personas atendidas, así como su inclusión social y laboral; además de ofrecer atención familiar especializada, aliviando y atendiendo situaciones de sobrecarga. Los únicos recursos de atención psicosocial especializada, de rehabilitación y de atención residencial, así como de empleo protegido que existen en La Rioja actualmente para las personas con problemas de salud mental son los que ha fundado y puesto en marcha la Asociación.

c) Recursos fundados por la Asociación

Por un lado, están los Centros del Área de Atención Especializada para la atención integral de las personas con discapacidad y/o en situación de dependencia por trastorno mental grave y persistente y sus familias:



Recursos fundados por la Asociación	Servicios
Centro de día "PUERTA ABIERTA"	50 plazas públicas del Sistema Riojano para la Autonomía Personal y la Dependencia.
Centro ocupacional "ARFES"	90 plazas públicas del Sistema Riojano para la Autonomía Personal y la Dependencia.
Servicio de Atención Residencial CASA HOGAR SALUD MENTAL "HYGEA"	28 plazas públicas del Sistema Público Riojano de Servicios Sociales.
Centro de orientación y tratamientos	Servicios ambulatorios de información, orientación, asesoramiento, valoración y diagnóstico, tratamientos psicológicos y sociales, psicoterapia individual y grupal, tratamientos domiciliarios, servicio de asesoría jurídica, escuela de familias, grupos de psicoeducación, grupos GAM de ayuda mutua, etc.
Servicios de promoción de la autonomía personal	Habilitación psicosocial, de rehabilitación y estimulación cognitiva, de rehabilitación y terapia ocupacional y de promoción, mantenimiento y recuperación de la autonomía personal).
Escuela psicoeducativa de salud mental	
Servicio de club social	
Servicio de ocio y tiempo libre	
Programa de vacaciones	
Servicio de respiro / inclusión social en fines de semana.	
Programas físicos y deportivos del Club deportivo ARFES RIOJA.	
Programas comunitarios de promoción de la salud mental, prevención de la exclusión y lucha contra el estigma	
Programa de voluntariado en salud mental	

Desde estos centros, servicios y programas se proporciona un abordaje integral de la problemática con un enfoque claramente rehabilitador, contribuyendo positivamente a la complementariedad de la Red sanitaria de Salud Mental y de los servicios sociales generales o de primer nivel y en definitiva a que las personas con problemas de salud mental se encuentren en las mejores condiciones personales para su participación e inclusión en la vida social, laboral y de relaciones con la Comunidad. La atención prestada desde este conjunto de recursos especializados se articula en torno a un entramado organizativo eficazmente definido en orden a un buen funcionamiento que posibilite la prestación de unos servicios de calidad, coordinando la intervención con otros recursos sociales, sanitarios, educativos, de empleo, vivienda, judiciales, policiales, etc., en orden a mantener a la persona con afectada en su entorno comunitario, con la mejor calidad de vida, a través de la participación de la familia en el proceso de recuperación, la implicación del propio usuario en su rehabilitación y la participación de la comunidad.

Por otro lado, se encuentra el Área de Empleo e Inserción Laboral para la promoción de empleo estable de personas con discapacidad. Aquí se encuentra el Centro Especial de Empleo "ILEM – ARFES", creado por la asociación en 2001 como medida de empleo protegido para el colectivo de personas con discapacidad por trastorno mental y como fórmula de integración de los mismos al régimen laboral. También desde el área de empleo se prestan otros Servicios de Información, Orientación y Apoyo a la Inserción Laboral, Servicio de Mediación Intermediación Laboral, así como otros programas de empleo con apoyo y formación para el empleo.

d) Priorización de acciones y reivindicaciones.

Impulsando acciones estratégicas para:

- Reivindicar derechos y políticas públicas, como un cupo laboral del 2 % para personas con trastorno mental en empresas y administraciones públicas, para promover oportunidades laborales y eliminar barreras de acceso al empleo.
- Participar activamente en jornadas, debates y mesas de trabajo con instituciones para influir en políticas de Salud Mental y inclusión.
- Gestión de alianzas para la puesta en marcha de recursos de atención integral sociosanitaria especializada para el colectivo.

La Estrategia de la Asociación Salud Mental La Rioja se basa en un enfoque integral y comunitario, con prioridades como:

1. Defensa de derechos y mejora de calidad de vida.
2. Inclusión social, educativa y laboral del colectivo.
3. Apoyo psicosocial directo a personas y familias.
4. Sensibilización social y lucha contra el estigma.
5. Participación en el desarrollo de políticas públicas y campañas.

Según se recoge en el Plan Estratégico de la entidad, las líneas de acción se articulan en torno a 6 grandes líneas estratégicas:

Estrategia 1: Posicionar y proyectar el movimiento asociativo Salud Mental La Rioja como organización de referencia y representación de las personas afectadas y sus familias.

Estrategia 2: Consolidar el modelo de atención integral comunitario en salud mental, gestionando y liderando la red de recursos de atención

psicosocial y laboral especializada, a través de la mejora de la calidad de nuestros centros y servicios, de la innovación y puesta en marcha de nuevos recursos.

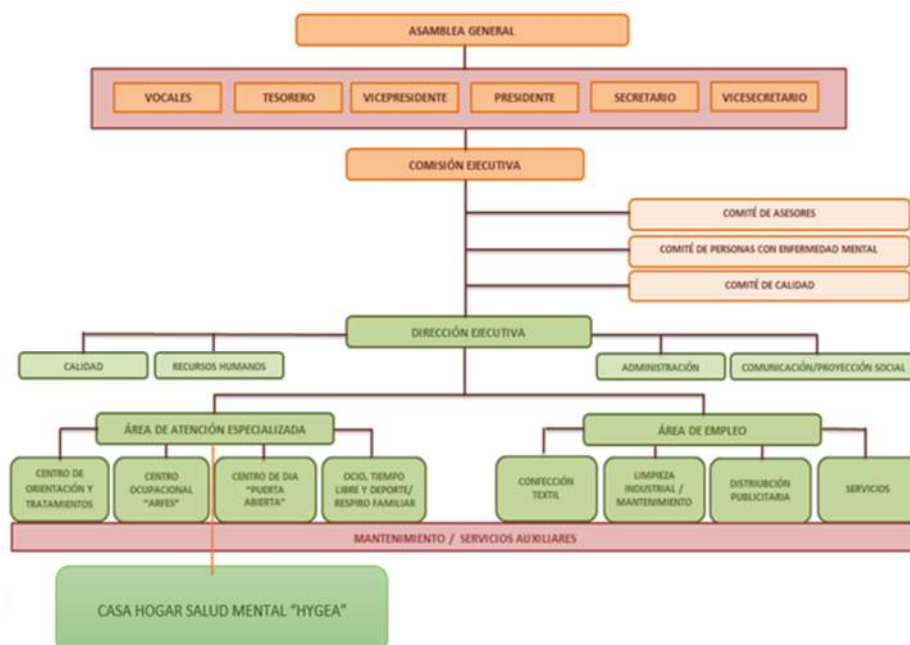
Estrategia 3: Promoción de la salud mental, prevención de la exclusión y lucha contra el estigma, defendiendo activamente los derechos del colectivo a través de la reivindicación y la incidencia social y política.

Estrategia 4: Alcanzar la visión a través de nuestras personas. Formación como eje de la mejora continua, innovación y gestión del cambio.

Estrategia 5: Gestionar eficazmente tomando como referencia el modelo EFQM, avanzando hacia la excelencia en la gestión con una economía sostenible, innovación y una gestión eficiente de recursos.

Estrategia 6: Gestión de sinergias, alianzas y redes de colaboración.

e) Organización/ organigrama



La Asociación se constituye en una doble estructura	
ESTRUCTURA ASOCIATIVA	ESTRUCTURA TÉCNICA
Presenta un sistema de autogobierno, regido por el principio de representación a través de dos órganos de gobierno – la Asamblea General y la Junta Directiva – encargados de marcar las directrices de la asociación y planificar las diferentes líneas de actuación.	Prestación de servicios, responsable de la dirección y gestión de las áreas creadas y de sus centros y servicios, en virtud de los objetivos asociativos planteados para el cumplimiento de nuestra misión.

Estructura asociativa:

Al tratarse de una organización que representa al movimiento asociativo de personas con problemas de salud mental y sus familias, es por ello que, para la consecución de sus fines, la Estructura Asociativa cuenta con una Asamblea general, una Junta Directiva y una Comisión Ejecutiva, liderada por la figura de Presidencia.

- La Asamblea General, constituida por las personas asociadas es el máximo órgano de gobierno, encarna la voluntad soberana de la entidad y obliga con sus acuerdos, válidamente adoptados, a la totalidad de sus miembros.
- La Junta Directiva es el órgano de gobierno elegido democráticamente por la Asamblea General con el fin de cumplir y hacer cumplir los acuerdos adoptados en ella. Como órgano colegiado ostenta la representación de la asociación ante todo tipo de organismos e instancias de carácter público o privado. La Junta Directiva tiene poderes para resolver, acordar y pactar todas las gestiones que estime oportunas, dando cuenta de ellas en la siguiente Asamblea General.

Está compuesta por los siguientes cargos: presidencia, vicepresidencia, tesorería, secretaría, vicesecretaría y cuatro vocalías.

- La Comisión Ejecutiva se integra por presidencia y secretaría y les corresponde resolver y decidir, con las mismas facultades que la junta directiva, ante situaciones extraordinarias y urgentes, que posteriormente deben ser ratificadas por la J.D.

Las funciones y cometidos tanto de la Asamblea General como de la Junta Directiva se detallan en los Estatutos vigentes por los que se rige la entidad de fecha 13/06/2019, inscritos en el Registro Autonómico de Asociaciones de La Rioja.

La Junta Directiva está constituida por:

- Presidencia:1 mujer.
- Vicepresidencia:1 mujer
- Secretaría:1 hombre.
- Vicesecretaría:1 hombre
- Tesorería:1 mujer.
- Vocalía:1 hombre y 3 mujeres.

En este nivel el 66,67 % son mujeres y el 33,33% son hombres.

Asimismo, existen diversas comisiones encargadas de dar apoyo a la gestión y toma de decisiones, entre otras:

- Comité de Asesores
- Comité Pro Salud Mental: "En primera persona" , integrados por personas con experiencia propia.
- Comité de mujeres con problemas de salud mental.
- Comité de Calidad

Estructura técnica:

Las directrices acordadas por la Estructura Asociativa son concretadas por la Estructura Técnica al cargo de personal directivo, responsables de la dirección, gestión, planificación y organización de las áreas de atención creadas y de sus respectivos Centros, Servicios y Programas. El equipo técnico de la asociación cuenta en sus diferentes áreas con profesionales cualificados de diferentes disciplinas: psicología, trabajo social, educación social, derecho, terapia ocupacional, magisterio, fisioterapia, diversas formaciones profesionales de las ramas de la atención socio-sanitaria y atención a personas en situación de dependencia, integración social, etc., así como otros profesionales titulados en ciencias económicas, derecho, relaciones laborales, administración, calidad y recursos humanos. Para que todo este entramado organizativo de Centros y Servicios funcione correctamente y se preste una atención de calidad a las personas con problemas de salud mental y sus familias se ha definido claramente la estructura de funcionamiento con una precisa definición de puestos de trabajo y una ordenación eficaz de los profesionales.

Desde la creencia firme de que la interdisciplinariedad y el trabajo en equipo enriquecen los resultados de la intervención psicosocial, se mantienen diferentes reuniones entre los equipos interdisciplinarios de los distintos centros y servicios, así como reuniones por áreas para proyectos y coordinación de actividades e intervención.

Según el mapa de procesos EFQM de la entidad, a través del proceso PR.E.03 "Gestión de Personas" se regula la selección y contratación, planificación y organización y formación de los profesionales, de esta manera se produce la sistematización en la detección de necesidades de formación, la planificación de ésta y realización, control y evaluación



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332



de la formación realizada. El sistema de clasificación profesional está recogido en el XVI Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (BOE 86 de 09/04/2025) y está basado en la implantación de grupos profesionales para los servicios de atención a personas con discapacidad acordes al convenio del sector. Cada grupo profesional incluye diferentes puestos de trabajo. Tanto en los Centros de Atención Especializada y Atención Residencial como en el Centro Especial de Empleo y para cada grupo profesional, se han identificado las competencias profesionales de cada puesto de trabajo de acuerdo con la competencia general, funciones, posición en el organigrama y los requerimientos de acreditación y/o titulación correspondiente.

En nuestra estructura técnica existen cuatro grupos profesionales: Grupo I.- personal directivo (dirección ejecutiva, directores técnicos, responsables). Grupo II.- personal titulado, que podemos dividir en Titulado Nivel 3 (psicólogo clínico, titulado grado superior o postgrado) y Titulado Nivel 2 (trabajador social, psicólogo, terapeuta ocupacional, fisioterapeuta, profesor...). Grupo III.- personal técnico que se clasifica en Técnico Superior Nivel 1 (monitores – educadores), Técnico (auxiliar especializado, cuidador) y Técnico Auxiliar (auxiliar de servicios generales, operario...); y por último, el Grupo IV de operario/ auxiliar, que se corresponde con el de operarios con necesidades de apoyo.

Se ha definido por parte de la dirección claramente la estructura de organización y funcionamiento ya que pasa por el conocimiento del potencial humano con que se cuenta y por una precisa definición de puestos de trabajo incluidos en los distintos grupos profesionales. Estos principios permiten una ordenación profesional eficaz, posibilitando

que las personas participen en aquellas actividades, acordes a su desempeño laboral para las que está mejor dotado y asuma responsabilidades acordes con su nivel profesional. La realización de una cuidada selección de personal, el desarrollo de un modelo de gestión por competencias, realizando sistemáticamente reuniones para la evaluación de puestos, la comunicación clara a cada profesional de las necesidades competenciales, sus puntos fuertes y áreas de mejora, así como otras acciones de formación profesional continuada, son claves en nuestra política de recursos humanos.

f) Comunicación interna. Canales de comunicación. Canales de participación, vías de diálogo y participación de las personas trabajadoras.

En la Asociación Salud Mental La Rioja, los canales de comunicación interna están orientados a coordinar a su personal técnico, administrativo y de atención directa y a mantener alineados los objetivos de la asociación con la misión estratégica.

Categoría	Canal o herramienta	Descripción
Reuniones periódicas	Reuniones de coordinación de equipo	Se realizan reuniones semanales por centros (centro de día, centro ocupacional, residencia, empleo, etc.) para coordinar actividades, seguimiento de personas usuarias, evaluación casos y planificar tareas.
	Reuniones de dirección y gerencia	Permiten alinear proyectos, evaluar resultados y definir prioridades estratégicas.
	Juntas generales de personal	De forma mensual o trimestral, se comparten objetivos de la asociación, novedades de proyectos, políticas internas, normativas, etc.
Comunicación escrita	Correo electrónico corporativo	Principal canal para notificaciones oficiales, circulares, convocatorias de reuniones y documentación relevante.
	Tablones de anuncios físicos y digitales	Algunos centros mantienen puntos de información para recordar turnos, actividades o procedimientos internos.

Sistemas de gestión y plataformas digitales	Herramientas colaborativas (tipo Google o Microsoft 365)	Se usan para compartir documentos, calendarios y recursos de manera centralizada.
	Plataformas internas de gestión de proyectos o usuarios	Permiten coordinar planes individuales de rehabilitación, seguimiento de actividades y proyectos educativos o laborales.
	Grupos de mensajería instantánea (zoom, Teams)	Uso frecuente para comunicación rápida entre equipos, coordinación de urgencias o avisos de última hora.
Formación y talleres internos	Sesiones de supervisión y tutoría	La comunicación también se realiza mediante supervisión directa entre responsables de área y personal técnico para resolver dudas, ajustar intervenciones y reforzar competencias.
	Jornadas de formación interna	Facilitan el intercambio de buenas prácticas, actualización de protocolos y alineación con los objetivos de la asociación.
Participación y feedback	Encuestas internas y buzones de sugerencias	Para mejorar procesos internos, detectar necesidades de personal o proponer mejoras en proyectos.
	Círculos de calidad o comités internos	Equipos multidisciplinares que analizan resultados, evalúan proyectos y proponen mejoras en la atención y gestión interna.

g) Tabla de comunicación interna:

Tipo de canal	Ejemplo en la asociación	Función principal
Reuniones periódicas	Coordinación de centros, dirección, equipo	Alinear objetivos, planificar tareas
Comunicación escrita	Email, circulares, tabloneros	Notificaciones formales y recordatorios
Plataformas digitales	Gestión de usuarios	Colaboración y seguimiento de proyectos
Mensajería instantánea	WhatsApp	Comunicación rápida y coordinación diaria
Formación y supervisión	Sesiones técnicas y talleres internos	Desarrollo profesional y resolución de dudas
Participación y feedback	Encuestas, comités de calidad	Mejoras internas y propuestas de innovación

La Asociación Salud Mental La Rioja, combina canales formales (email, reuniones, circulares) con canales ágiles y colaborativos (mensajería, plataformas digitales), asegurando que tanto el personal técnico como

administrativo esté alineado con la misión y los proyectos de la organización.

El lenguaje y las imágenes en la comunicación interna y externa:

En la Asociación Salud Mental La Rioja, el lenguaje y las imágenes utilizadas en la comunicación interna y externa siguen criterios coherentes con su misión de inclusión, sensibilización y respeto hacia las personas.

Modalidad	Elemento	Descripción
Comunicación interna	Lenguaje	Claro, directo y accesible: se prioriza que todas las personas del equipo comprendan la información sobre procedimientos, programas y protocolos.
		Respetuoso y profesional: se evita el lenguaje estigmatizante; se usan términos centrados en la persona, por ejemplo, “persona con trastorno mental” en lugar de etiquetas negativas.
		Colaborativo y motivador: fomenta la participación, el trabajo en equipo y la implicación en proyectos.
	Imágenes	Material interno visual: se usan diagramas, organigramas y tablas para explicar procesos, responsabilidades y flujos de trabajo.
		Representación inclusiva: las imágenes internas (presentaciones, boletines) muestran diversidad y respeto, reflejando los valores de inclusión de la asociación.
		Apoyo didáctico: se utilizan pictogramas, iconografía o gráficos para facilitar la comprensión de procedimientos o protocolos complejos.
Comunicación externa	Lenguaje	Centrado en la persona: siempre se utiliza lenguaje positivo, que evita la estigmatización y pone el foco en la persona y sus capacidades.
		Educativo y sensibilizador: mensajes dirigidos a la ciudadanía para informar sobre Salud Mental, prevenir el estigma y fomentar la inclusión social.



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332



		Transparente y profesional: en boletines, web y redes sociales, se comunica de manera clara los servicios, logros y proyectos de la asociación.
	Imágenes	Fotografía inclusiva: se muestran personas reales en actividades de la asociación, enfatizando participación, integración y autonomía.
		Diseño accesible: colores, tipografía y composición que facilitan la lectura y comprensión del mensaje.
		Campañas de sensibilización: imágenes y gráficos que transmiten empatía, cercanía y refuerzan la misión social de la entidad.
		Redes sociales y web: se combinan fotografías de eventos, iconografía didáctica y gráficos informativos para llegar a distintos públicos.

h) Principios generales de comunicación:

- **Coherencia:** el lenguaje y las imágenes mantienen consistencia entre comunicación interna y externa.
- **Respeto y sensibilidad:** todos los mensajes evitan estigmas, prejuicios o clichés sobre Salud Mental.
- **Participación:** en materiales internos, se promueve que el personal aporte sugerencias sobre cómo transmitir mensajes.
- **Adaptabilidad:** se ajusta el lenguaje y los recursos visuales según el público (usuarios, familias, profesionales, ciudadanía).

Algunas evidencias:

Tipo de comunicación	Lenguaje	Imágenes
Interna (boletines, correos, reuniones)	Claro, colaborativo, respetuoso	Diagramas, pictogramas, organigramas
Externa (web, redes, campañas)	Positivo, educativo, centrado en la persona	Fotografías de actividades, iconografía accesible, gráficos informativos
Campañas de sensibilización	Empático, inclusivo, preventivo	Material visual que transmite integración y participación

La Asociación Salud Mental La Rioja utiliza un lenguaje inclusivo y positivo, junto con imágenes accesibles y respetuosas, para garantizar que tanto su personal como la sociedad perciban respeto, sensibilidad y compromiso con la Salud Mental y la inclusión social.



Conclusiones generales: Estrategia y políticas

1. Visión integral y centrada en la persona.

La asociación estructura su estrategia en torno a la atención integral de la persona y su entorno, combinando apoyo psicosocial, inclusión laboral y participación comunitaria. El objetivo no es solo el tratamiento clínico, sino también la rehabilitación, la autonomía y la calidad de vida.

2. Participación y diálogo del personal.

Las políticas internas fomentan la participación activa de las personas trabajadoras mediante reuniones, comités, supervisión y buzones de sugerencias. Esto asegura que las decisiones se alineen con las necesidades operativas y el bienestar del personal.

3. Inclusión social y sensibilización externa.

La estrategia externa se centra en la sensibilización ciudadana, la reducción del estigma y la promoción de la inclusión de personas con trastorno mental en todos los ámbitos (social, laboral y educativo). Se combinan campañas, eventos y material gráfico inclusivo.

4. Comunicación coherente y respetuosa.

Tanto internamente como externamente, la comunicación utiliza un lenguaje respetuoso y positivo, apoyado con imágenes y recursos gráficos que facilitan comprensión, colaboración y empatía. La consistencia en la comunicación refuerza la misión y los valores de la organización.

5. Desarrollo profesional y formación continua.

Las políticas incluyen oportunidades de formación y supervisión, promoviendo el desarrollo de competencias técnicas y habilidades interpersonales del personal, aunque no existan planes de carrera formales tipo empresa grande.

6. Gestión flexible pero orientada a la calidad.

La asociación aplica procesos de planificación, evaluación y mejora continua, con comités de calidad y participación de las personas. Los principios de gestión avanzada están presentes en la forma de organizar proyectos y procesos internos contando con el Modelo EFQM, y el sello en bronce.

7. Coherencia entre estrategia y acción.

Todas las políticas y canales de comunicación reflejan un enfoque estratégico que integra misión, valores y operaciones, logrando que la atención directa, la participación del personal y la sensibilización externa estén alineadas.

Plan de acciones. Estrategia y Políticas

El plan de acción se articula en tres fases. Primero, establecer bases sólidas mediante una mejor planificación, gestión de datos y comunicación. Después, integrar la igualdad en la intervención diaria a través de la adaptación de programas y la formación del equipo. Finalmente, consolidar cambios estructurales reforzando el liderazgo y la gobernanza con enfoque inclusivo.

- **Alta prioridad (corto plazo)**

Acciones clave para asegurar la base del Plan de Igualdad:

1. *Integración de la igualdad en la planificación estratégica*

- Velar la perspectiva de género en planes y documentos estratégicos.
- Adecuar el Organigrama.

2. *Sistema de seguimiento y evaluación*

- Velar por indicadores de género.

- Recoger datos desagregados por sexo.
- Establecer mecanismos de evaluación periódica.

3. *Comunicación inclusiva*

- Velar por el uso de lenguaje inclusivo.
- Revisar materiales internos y externos.

• **Prioridad media (medio plazo)**

Acciones para consolidar e implementar la estrategia:

4. *Garantizar la perspectiva de género en la prestación de servicios*

- Velar y adaptar centros, servicios y programas.
- Introducir mejoras según necesidades diferenciadas.

5. *Formación y sensibilización interna*

- Formación en igualdad para personal y voluntariado.
- Acciones de sensibilización periódicas.

• **Prioridad baja (largo plazo / mejora continua)**

Acciones para reforzar y sostener el modelo:

6. *Participación equitativa en la toma de decisiones*

- Avanzar hacia mayor equilibrio en órganos de gobierno.
- Fomentar el liderazgo femenino.

Acciones positivas Estrategia y Políticas

En el apartado 12 se recogen las Acciones Positivas del I Plan de Igualdad y se adjunta el archivo Excel, que permite acceder a dicha tabla para su consulta y seguimiento:

Número de acción positiva	Contenido de la acción	Índice
AP 1	Visibilizar la presencia masculina en SALUD MENTAL LA RIOJA en las comunicaciones externas, jornadas de puertas abiertas, visitas a centros educativos, etc., para incentivar y hacer atractivo el sector y el trabajo en SALUD MENTAL LA RIOJA	Nº de actos Nº de comunicaciones Nº de candidaturas de hombres recibidas Informe anual a la CNI
AP 2	Incluir la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en los procesos de acogida, por ejemplo, como en los documentos estratégicos de la organización. Incluir en el Modelo EFQM, el compromiso de la organización con la Igualdad.	Comunicado a la junta directiva en la reunión siguiente a la fecha de registro en REGCOM. Validación de la incorporación del PI en el Plan estratégico Nº documentos incluidos
AP 3	Visibilizar/difundir el plan de igualdad en los medios de la organización internos y externos. Además, cada responsable comunica en su departamento, e incluso pide sugerencias en el despliegue de las líneas estratégicas en su área. Poner PI en la página web y en el tablón.	Número de difusiones Nº canales utilizados Validación publicación en web del PI Impacto publicación web
AP 4	Incluir en el plan de comunicación anual de Salud Mental La Rioja acciones o contenidos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres	Nº de contenidos o publicaciones
AP 5	Revisar los procesos que afectan a personas para garantizar su redacción con un lenguaje inclusivo y que el proceso en sí tenga perspectiva de género, siendo transparente y equitativo. También organigrama. Asegurar la difusión a la plantilla.	Nº de procesos revisados Nº de correcciones hechas Nº de difusiones y canales de difusión
AP6	Hacer un uso inclusivo del lenguaje en toda la documentación nueva utilizando palabras neutras	Nº de documentos correctos / Nº documentos nuevos
AP7	Revisar la WEB y corregir el lenguaje androcéntrico	Revisión de la web Número de correcciones Informe anual a la CNI

Bloque 2: Clientela y empresas proveedoras

Una organización avanzada se orienta claramente a las personas usuarias, que en este caso son las personas con problemas de Salud Mental, sus familias y quienes demandan apoyo y acompañamiento. Por tanto, estas personas, junto con el equipo profesional, constituyen el eje central de la estrategia. Es fundamental explorar de forma continua sus necesidades y expectativas, aportando un valor diferencial basado en una atención integral, personalizada e inclusiva.

La Asociación Salud Mental La Rioja, debe seguir fortaleciendo su relación con las personas usuarias y mejorar la eficiencia en todas sus actuaciones, desde el diseño de los programas hasta su implementación. Para ello, resulta clave contar con entidades proveedoras fiables, implicándolas también en la definición y desarrollo de la estrategia, así como en el compromiso con los valores y enfoques que guían la organización.

a) Gestión de la relación con las personas.

Con relación a la clientela, en este caso las personas usuarias y familias, hay algunas acciones implantadas y destinadas específicamente a la igualdad:

- Proceso de acogida integral: primera entrevista individual para conocer la situación de la persona, identificar necesidades y diseñar un plan de intervención personalizado, incluyendo a la familia si procede.
- Seguimiento continuo: reuniones periódicas entre la persona usuaria y el equipo profesional para evaluar avances, ajustar objetivos y reforzar el acompañamiento.
- Grupos de apoyo mutuo: espacios donde las personas comparten experiencias, fortalecen vínculos y participan activamente en su proceso de recuperación.
- Participación activa: creación de foros o comités de personas usuarias para recoger propuestas y mejorar los servicios de la entidad.
- Canales de comunicación abiertos: atención telefónica, correo electrónico y contacto directo para resolver dudas, incidencias o demandas de forma ágil.

- Evaluación de satisfacción: realización periódica de encuestas y recogida de sugerencias para mejorar la calidad de la atención y los programas.

b) Gestión de las relaciones con las empresas proveedoras.

La relación con las empresas proveedoras se gestiona desde un enfoque de colaboración, transparencia y alineación con los valores de la entidad.

- Selección responsable: elección de proveedoras en base a criterios de calidad, fiabilidad, compromiso social, compromiso con las políticas medioambientales y adecuación a las necesidades de la asociación.
- Definición clara de acuerdos: establecimiento de condiciones, objetivos y expectativas compartidas desde el inicio de la relación.
- Comunicación fluida: mantenimiento de canales de comunicación continuos para coordinar servicios, resolver incidencias y mejorar la colaboración.
- Seguimiento y evaluación: revisión periódica del desempeño de las proveedoras en términos de calidad, cumplimiento y satisfacción.
- Colaboración estratégica: implicación de las proveedoras en el desarrollo de actividades o servicios cuando aportan valor añadido.
- Alineación con valores: promoción de prácticas coherentes con los principios de la asociación, como la inclusión, la igualdad y la responsabilidad social.

Conclusiones generales: Clientela y empresas proveedoras

La gestión de las relaciones con empresas proveedoras se basa en la confianza, la transparencia y la colaboración, asegurando siempre su alineación con los valores y objetivos de la Asociación Salud Mental La Rioja.

Cuenta con empresas proveedoras fiables y comprometidas que contribuyen directamente en la calidad de los servicios prestados y en la eficiencia de la Asociación. Mantienen una comunicación fluida, seguimiento continuo y fomenta su implicación en aquellos ámbitos donde puedan aportar valor. En conjunto, es una gestión adecuada que refuerza la capacidad de la Asociación para ofrecer una atención integral, coherente y centrada en las personas.

Plan de acción. Clientela y empresas proveedoras

- **Alta prioridad (corto plazo)**

Acciones clave para asegurar la base del Plan de Igualdad:

1. *Mejora la bienvenida de las personas trabajadoras.*

- Velar por el cumplimiento del protocolo de acogida y valoración- acompañamiento inicial.
- Potenciar los canales accesibles de comunicación (digitales y presenciales).

- **Prioridad media (medio plazo)**

Acciones para consolidar e implementar la estrategia:

2. *Participación y escucha activa.*

- Velar por la realización de las encuestas de satisfacción anuales.

- Velar por los espacios de participación
- Evaluar las propuestas recogidas en la mejora de los programas.

3. Calidad y mejora continua.

- Evaluar los indicadores de calidad en la atención a las personas trabajadoras y revisarlos periódicamente.
- Formar al equipo profesional en atención centrada en la persona e igualdad.

4. Gestión de empresas proveedoras.

- Velar por el cumplimiento de los criterios de selección basados en calidad, compromiso social y alineación con valores.
- Velar por el cumplimiento del sistema de evaluación periódica de proveedoras.

• **Prioridad baja (largo plazo / mejora continua)**

Acciones para reforzar y sostener el modelo:

5. Colaboración y alineación estratégica.

- Implicar a las empresas proveedoras en proyectos y actividades relevantes.
- Velar por las relaciones estables y de confianza a largo plazo.
- Promover el cumplimiento de principios de inclusión, igualdad y responsabilidad social.

Acciones positivas Clienta y Empresas Proveedoras

Se adjunta el enlace al archivo Excel, que permite acceder a dicha tabla para su consulta y seguimiento. En el apartado 12 se indican las Acciones Positivas del I Plan de Igualdad.

Número de acción positiva	Contenido de la acción	Índice
AP 11	Modificar la firma del email indicando que SALUD MENTAL LA RIOJA está comprometida con la igualdad. Hacerlo coincidir, al menos con la publicación del Plan, en Marzo (8M) y Noviembre (25N)	Validación de la creación de las firmas Nº de campañas en las que se ha utilizado
AP 12	Realizar un mailing a la clientela y a las empresas proveedoras en la que les comunicamos que hemos realizado un Plan de Igualdad.	Nº de mailings hechos Nº de empresas informadas Análisis del contenido del mailing
AP 13	Incluir texto o cláusula de compromiso de Salud Mental La Rioja con la igualdad y el cumplimiento de las obligaciones legales en esta materia en las comunicaciones con las empresas proveedoras, y colaboradoras.	Validación de cláusula de compromiso. Nº de comunicaciones hechas con cláusula / Nº de comunicaciones hechas
AP 14	Incluir que el compromiso con la igualdad sea un criterio a tener en cuenta a la hora de elegir empresas proveedoras: A igualdad de condiciones, escoger a la empresa con compromiso de igualdad	Validación del criterio e inclusión en el proceso correspondiente Nº de veces aplicado / Nº de veces que se puede aplicar

Bloque 3: Personas

Las personas constituyen el pilar fundamental de la Asociación, ya que sus conocimientos, competencias y capacidades son clave para ofrecer una atención de calidad y centrada en las personas usuarias.

La Asociación generará un entorno que favorezca el desarrollo profesional y personal del equipo, promoviendo su implicación activa en un proyecto común basado en valores como la inclusión, la igualdad y el respeto. Facilitando su bienestar, motivación y crecimiento, lo que a su vez repercute positivamente en la calidad de los servicios prestados.

Para ello, la Asociación impulsa un entorno organizativo que facilita la aportación de valor del equipo mediante estructuras adecuadas,

espacios de participación y comunicación, y un liderazgo cercano y comprometido. Asimismo, la evaluación del desempeño y del clima laboral permiten asegurar unas condiciones de trabajo equitativas, garantizando la igualdad de oportunidades y previniendo cualquier tipo de discriminación.

Los datos que se presentan en las diferentes tablas son de diferente tipología:

Dato absoluto: sumatorio o número de personas en una categoría.

% el total: porcentaje que representa el dato absoluto sobre el total de la categoría.

% de M / % de H: porcentaje que representa el dato absoluto sobre el total de Mujeres o de Hombres.

a) Análisis de datos de plantilla

Hemos tenido en cuenta para la elaboración del presente estudio de género un listado de plantilla que ha habido a 31 de diciembre de 2025, por lo que encontramos contrataciones temporales especialmente en la época estival, que se detallarán en las gráficas posteriores:

PERSPECTIVA DE GÉNERO		HOMBRES	MUJERES	% hombres	% mujeres	Índice de masculinidad
N1	PERSONAL DIRECTIVO	1	1	50%	50%	0%
N2	MANDOS INTERMEDIOS		2	-	100%	0%
N3	PERSONAL TITULADO N2	5	8	38,46%	61,54%	38,46%
N4	PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR N1	1	1	50%	50%	0%
N5	PERSONAL TÉCNICO	12	38	24%	76%	26%
N6	PERSONAL TÉCNICO AUXILIAR	4	1	80%	20%	80%
		23	51			

En la Asociación Salud Mental La Rioja se observa una plantilla total de 74 personas, de las cuales 23 son hombres (31,08%) y 51 son mujeres (68,92%), lo que refleja una clara feminización de la plantilla en su conjunto.

Por niveles profesionales, se identifican diferencias relevantes en la distribución por sexo. En el **Nivel 1** (personal directivo) existe una composición equilibrada, con 1 hombre y 1 mujer (50% y 50%, respectivamente), sin índice de masculinidad relevante.

En el **Nivel 2** (mandos intermedios) se observa presencia exclusivamente femenina, con 2 mujeres y ningún hombre, lo que supone un 100% de representación femenina en este nivel.

En el **Nivel 3** (personal titulado N2) la distribución es también mayoritariamente femenina, con 8 mujeres (61,54%) frente a 5 hombres (38,46%), evidenciando una mayor presencia de mujeres en este grupo profesional.

En el **Nivel 4** (personal técnico superior N1) la distribución es equilibrada, con 1 hombre y 1 mujer (50% cada uno), sin diferencias de género significativas.

En el **Nivel 5** (personal técnico) se concentra el mayor volumen de plantilla, con una marcada feminización: 38 mujeres (76%) frente a 12 hombres (24%), lo que supone el principal núcleo de empleo femenino dentro de la entidad.

Por el contrario, en el **Nivel 6** (personal técnico auxiliar) se observa una situación inversa, con una clara masculinización del puesto, ya que 4 de las 5 personas son hombres (80%), frente a una sola mujer (20%).

En conjunto, los datos reflejan una estructura ocupacional con presencia mayoritaria de mujeres, aunque con diferencias significativas según nivel profesional: mayor feminización en los niveles técnicos y titulados, equilibrio en niveles directivos y técnicos superiores, y mayor presencia masculina en el nivel técnico auxiliar.

La Asociación Salud Mental La Rioja, garantiza que los procesos de selección de las personas se realizan de manera transparente y objetiva, asegurando la igualdad de oportunidades y la valoración justa de todas las candidaturas:

- Procesos públicos: las vacantes y oportunidades se comunican de forma abierta a todo el personal y posibles candidaturas externas.
- Criterios definidos: los requisitos, competencias y criterios de selección se establecen con antelación y de manera clara.
- Valoración de méritos y capacidades: se evalúan de forma equitativa la experiencia, formación y competencias de cada persona candidata.
- Mesas de evaluación imparciales: las comisiones encargadas de la selección actúan con objetividad, garantizando un proceso justo y libre de favoritismos.

Conclusiones datos de plantilla

Los procesos de selección son transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de oportunidades en un sector mayoritariamente feminizado, como el de la Asociación de Salud Mental La Rioja. Establecen criterios claros, públicos y medibles, junto con comisiones evaluadoras imparciales, asegura que la incorporación de las personas se basa en méritos y capacidades, evitando favoritismos o sesgos.

Asimismo, esta transparencia refuerza la confianza del equipo, promueve la diversidad dentro de la Asociación y contribuye a consolidar un entorno laboral justo y equitativo, alineado con los principios de igualdad de género y no discriminación.

b) Análisis de la plantilla por edades.

A continuación, presentamos la pirámide de edad de las personas trabajadoras de la Asociación Salud Mental La Rioja:

DATOS PERSONAL 2025					
EDADES					
			HOMBRES	MUJERES	
<20					
20-29			3	12	
30-45			9	22	
46 Y MÁS			11	17	
		TOTAL	23	51	

Concentración por edad.

- No hay representación en los rangos:
 - Menores de 20 años.

Grupo de edad	Hombres (n)	Mujeres (n)	% Hombres	% Mujeres	Total
20 a 29 años	3	12	20%	80%	15

Este grupo concentra la mayor parte de la plantilla y presenta la mayor desigualdad de género.

Grupo de edad	Hombres (n)	Mujeres (n)	% Hombres	% Mujeres	Total
30 a 45 años	9	22	29,03%	70,97%	31

La diferencia entre mujeres y hombres es de 13 personas, lo que evidencia una mayor presencia femenina en este rango de edad. Estos resultados muestran que la participación en este grupo esta mayoritariamente representada por mujeres, por lo que las características y percepciones de este segmento podrían reflejar principalmente la perspectiva femenina.

Grupo de edad	Hombres (n)	Mujeres (n)	% Hombres	% Mujeres	Total
46 años y más	11	17	39,28%	60,72%	28

Se observa una mayor participación femenina, con una diferencia de 6 personas respecto a los hombres.

Aunque existe predominio de mujeres, la representación masculina es considerable, lo que permite contar con la perspectiva de ambos sexos en este grupo.

Conclusiones sobre la concentración por edad.

No existe representación de personas menores de 20 años, lo que puede indicar una falta de incorporación de talento joven y posibles dificultades futuras en la renovación de la plantilla.



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332



- Ausencia total de personas menores de 20 años, lo que puede indicar falta de incorporación de talento joven o posible debilidad en políticas de prácticas, formación o primer empleo.
- Fuerte concentración en el grupo de 20 a 29 años: Este grupo constituye el mayor volumen de la plantilla y presenta, además, la mayor desigualdad de género, con una clara sobrerrepresentación femenina (80% mujeres frente a 20% hombres). Esto sugiere una posible segregación horizontal en los perfiles de entrada o iniciales.
- Persistencia de la brecha de género en edades intermedias (30 a 45 años): Aunque la proporción de hombres aumenta ligeramente respecto al grupo anterior, sigue existiendo una desigualdad significativa (casi 71% mujeres frente a 29% hombres), lo que indica que la brecha no se corrige con la edad o la antigüedad.
- Mayor equilibrio relativo en los grupos de mayor edad (46+): En este tramo se observa una distribución más equilibrada (aprox. 61% mujeres y 39% hombres), aunque las mujeres siguen siendo mayoría, lo que confirma una tendencia generalizada en toda la plantilla.
- Tendencia general de feminización de la plantilla: En todos los grupos de edad analizados, las mujeres están sobrerrepresentadas, siendo esta diferencia más acusada en los tramos más jóvenes.
- Posibles implicaciones organizativas:
 - Riesgo de segmentación ocupacional por género, especialmente en niveles de entrada.



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332



- Necesidad de revisar procesos de selección, promoción y captación de talento joven desde una perspectiva de igualdad.
- Oportunidad para implementar medidas que favorezcan una mayor diversidad de género en todos los tramos de edad.

Conclusiones distribución por edades.

1. Fomentar la incorporación de personas jóvenes

- Diseñar programas de becas, prácticas o formación dual dirigidos a menores de 30 años.
- Establecer acuerdos con centros educativos para facilitar la captación de talento joven.
- Revisar los requisitos de acceso para evitar barreras innecesarias a perfiles junior.

2. Reducir la desigualdad de género en el grupo de 20 a 29 años

- Analizar los procesos de selección para detectar posibles sesgos de género en puestos de entrada.
- Promover ofertas de empleo con lenguaje inclusivo y neutro.
- Fomentar la presencia del sexo infrarrepresentado (en este caso, hombres) en determinadas posiciones si existe segregación ocupacional.

3. Garantizar la igualdad en el desarrollo profesional (30–45 años)

- Implantar criterios objetivos y transparentes en promoción interna y desarrollo de carrera.

- Realizar seguimiento periódico de la evolución profesional por género.
- Impulsar programas de mentoring y liderazgo para equilibrar oportunidades.

4. Mantener y consolidar el equilibrio en los grupos de mayor edad (46+)

- Garantizar procesos de promoción y formación continua sin sesgos por edad o género.
- Aprovechar la experiencia de estos grupos mediante programas de transferencia de conocimiento.

5. Actuaciones transversales

- Establecer indicadores de seguimiento desagregados por edad y género.
- Formar a las personas responsables de selección y gestión en igualdad y no discriminación.
- Realizar auditorías periódicas del Plan de Igualdad para evaluar avances.
- Impulsar una cultura organizativa basada en la diversidad y la inclusión.

Plan de acción distribución por edades

• Alta prioridad (corto plazo).

Acciones clave para asegurar la base del Plan de Igualdad:

1. Mejora de la selección de profesionales.

- Publicar todas las vacantes de manera abierta y accesible.



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332



- Velar por la definición los criterios de selección, incluyendo competencias, méritos y enfoque de igualdad de género.
- Designar comisiones evaluadoras imparciales para los procesos

- **Prioridad media (medio plazo)**

Acciones para consolidar e implementar la estrategia:

2. Participación y escucha activa.

- Implementar la evaluación objetiva de candidaturas con documentación transparente de resultados.
- Formar a los comités evaluadores en igualdad de género y prácticas inclusivas.
- Establecer indicadores de seguimiento para detectar posibles sesgos o áreas de mejora en los procesos.

- **Prioridad baja (largo plazo / mejora continua)**

Acciones para reforzar y sostener el modelo:

3. Colaboración y alineación estratégica.

- Revisar y actualizar periódicamente los criterios y procedimientos de selección.
- Consolidar la cultura de transparencia, equidad e inclusión en todas las incorporaciones de personal.
- Promover la diversidad y la igualdad de oportunidades de manera sostenida, reforzando la confianza y el compromiso del equipo.

Teniendo en cuenta que el proceso de selección es transparente y objetivo:

- No se detectan indicios de discriminación directa.
- Hay presencia de mujeres en todas las categorías temporales.

A diferencia de la plantilla estructural:

- No existe exclusión total femenina en ningún puesto.
- El desequilibrio es cuantitativo, no cualitativo.

c) Análisis de la plantilla por antigüedad.

Sexo	Edad	Antigüedad (años)	Tramo antigüedad	Grupo profesional
Mujer	55	32,99	más de 15	GRUPO 01
Hombre	52	26,28	más de 15	GRUPO 01
Mujer	63	12,42	de 10 a 15 años	GRUPO 02
Mujer	54	16,16	más de 15	GRUPO 02
Hombre	37	8,20	5 a 10 años	GRUPO 03
Mujer	54	16,16	más de 15	GRUPO 03
Mujer	35	4,93	3 a 5 años	GRUPO 03
Hombre	47	1,96	1 a 3 años	GRUPO 03
Hombre	47	1,96	1 a 3 años	GRUPO 03
Mujer	24	1,18	0 a 1 años	GRUPO 03
Mujer	44	22,27	más de 15	GRUPO 03
Mujer	44	22,27	más de 15	GRUPO 03
Mujer	44	7,96	5 a 10 años	GRUPO 03
Hombre	35	7,79	5 a 10 años	GRUPO 03
Mujer	25	1,11	0 a 1 años	GRUPO 03
Mujer	51	2,01	1 a 3 años	GRUPO 03
Hombre	34	1,03	0 a 1 años	GRUPO 03
Mujer	57	29,01	más de 15	GRUPO 04
Hombre	52	10,50	de 10 a 15 años	GRUPO 04



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188

C.I.F.: G 26028332

Hombre	52	23,13	más de 15	GRUPO 05
Mujer	35	14,62	de 10 a 15 años	GRUPO 05
Hombre	54	16,22	más de 15	GRUPO 05
Mujer	45	16,22	más de 15	GRUPO 05
Mujer	33	14,39	de 10 a 15 años	GRUPO 05
Hombre	60	7,40	5 a 10 años	GRUPO 05
Hombre	31	5,83	5 a 10 años	GRUPO 05
Hombre	37	4,71	3 a 5 años	GRUPO 05
Mujer	52	1,23	0 a 1 años	GRUPO 05
Mujer	37	2,24	1 a 3 años	GRUPO 05
Mujer	37	2,24	1 a 3 años	GRUPO 05
Mujer	41	2,52	1 a 3 años	GRUPO 05
Hombre	50	1,13	0 a 1 años	GRUPO 05
Mujer	29	1,58	1 a 3 años	GRUPO 05
Mujer	29	1,58	1 a 3 años	GRUPO 05
Mujer	29	1,58	1 a 3 años	GRUPO 05
Hombre	29	0,44	0 a 1 años	GRUPO 05
Mujer	65	13,91	de 10 a 15 años	GRUPO 05
Mujer	46	1,24	0 a 1 años	GRUPO 05
Mujer	46	1,24	0 a 1 años	GRUPO 05
Mujer	50	4,18	3 a 5 años	GRUPO 05
Mujer	23	3,51	3 a 5 años	GRUPO 05
Mujer	59	5,06	3 a 5 años	GRUPO 05
Mujer	49	2,46	1 a 3 años	GRUPO 05
Mujer	42	2,45	1 a 3 años	GRUPO 05
Mujer	44	2,30	1 a 3 años	GRUPO 05
Mujer	43	1,04	0 a 1 años	GRUPO 05
Mujer	43	1,02	0 a 1 años	GRUPO 05
Mujer	31	0,82	0 a 1 años	GRUPO 05
Mujer	21	0,72	0 a 1 años	GRUPO 05
Mujer	22	0,59	0 a 1 años	GRUPO 05
Mujer	40	2,23	1 a 3 años	GRUPO 05

Mujer	40	2,23	1 a 3 años	GRUPO 05
Mujer	51	1,01	0 a 1 años	GRUPO 05
Mujer	51	0,96	0 a 1 años	GRUPO 05
Mujer	40	1,30	1 a 3 años	GRUPO 05
Mujer	40	1,30	1 a 3 años	GRUPO 05
Mujer	39	0,85	0 a 1 años	GRUPO 05
Mujer	26	1,35	1 a 3 años	GRUPO 05
Hombre	44	2,35	1 a 3 años	GRUPO 05
Hombre	45	1,58	1 a 3 años	GRUPO 05
Mujer	25	1,53	1 a 3 años	GRUPO 05
Hombre	47	1,72	1 a 3 años	GRUPO 05
Mujer	23	1,06	0 a 1 años	GRUPO 05
Hombre	27	1,84	1 a 3 años	GRUPO 05
Hombre	27	1,84	1 a 3 años	GRUPO 05
Mujer	26	1,51	1 a 3 años	GRUPO 05
Mujer	35	1,75	1 a 3 años	GRUPO 05
Mujer	52	0,47	0 a 1 años	GRUPO 05
Mujer	43	0,33	0 a 1 años	GRUPO 05
Hombre	55	24,88	más de 15	GRUPO 06
Hombre	57	7,50	5 a 10 años	GRUPO 06
Hombre	40	8,13	5 a 10 años	GRUPO 06
Hombre	40	9,13	5 a 10 años	GRUPO 06
Mujer	56	2,27	1 a 3 años	GRUPO 06

1. Visión general de la plantilla.

- Total, personas: 74.
- Mujeres: 51. (68,92%)
- Hombres: 23. (31,08%)

Hay una feminización clara de la plantilla, especialmente relevante en ciertos grupos profesionales (como el Grupo 05).

2. Distribución por antigüedad (global).

Tramo antigüedad	0-1 años	1-3 años	3-5 años	5-10 años	10-15 años	>15 años
Nº personas	17	25	5	8	6	11
%	23,6%	34,7%	6,9%	11,1%	8,3%	15,3%

Predomina una plantilla relativamente reciente, con casi:

- 58% con menos de 3 años.

3. Antigüedad por sexo.

Mujeres:

- Mayor concentración en:
 - 1-3 años.
 - 0-1 años.
- También presencia relevante en >15 años (núcleo veterano).

Perfil:

- Entrada reciente fuerte (posibles nuevas contrataciones femeninas).
- Pero también presencia consolidada.

Hombres:

- Distribución más equilibrada.
- Mayor peso relativo en:
 - >15 años.
 - 5-10 años.

Perfil:

- Mayor representación en antigüedades medias-altas.

4. Posibles brechas de igualdad detectadas.

4.1. Antigüedad:

- Los hombres están ligeramente sobrerrepresentados en tramos altos.
- Las mujeres concentran más:
 - antigüedad baja (0–3 años).

Puede indicar: Incorporación reciente de mujeres o menor permanencia histórica.

4.2. Segregación por grupos profesionales:

Grupo 01–02.

- Muy pocos casos, sin conclusiones robustas.

Grupo 03.

- Bastante equilibrado.
- Mezcla de antigüedades.

Grupo 04.

- Muy reducido (no concluyente).

Grupo 05 (clave).

- Altísima feminización.
- Gran concentración en:
 - antigüedad baja (0–3 años).

Riesgos detectados.

- Posible segregación horizontal.
- Mujeres concentradas en puestos más recientes o de menor estabilidad.

Grupo 06.

- Predominan hombres en antigüedad alta.
- Mujeres con menor antigüedad.

Indicio de:

- brecha en acceso a puestos senior.

5. Edad vs antigüedad (lectura indirecta).

- Mujeres jóvenes → antigüedad baja.
- Hombres mayores → antigüedad alta.

Esto refuerza:

- posible incorporación tardía de mujeres.
- o evolución histórica desigual.

Fortalezas:

- ✓ Alta presencia femenina en la plantilla.
- ✓ Incorporación reciente significativa de mujeres.

Conclusión plantilla por antigüedad.

La organización muestra una plantilla feminizada, pero con señales de desigualdad estructural en la antigüedad, donde:

- los hombres concentran mayor estabilidad histórica.
- las mujeres representan el crecimiento reciente.

Esto no implica discriminación directa, pero sí riesgo de brechas futuras si no se corrige la progresión profesional.

El análisis de la antigüedad media por sexo muestra una diferencia significativa, situándose en 7,63 años para los hombres frente a 5,63 años para las mujeres, lo que supone una brecha del 26,18%.

Esta diferencia evidencia una mayor permanencia histórica de los hombres en la organización, mientras que las mujeres presentan una incorporación más reciente.

Resultados clave

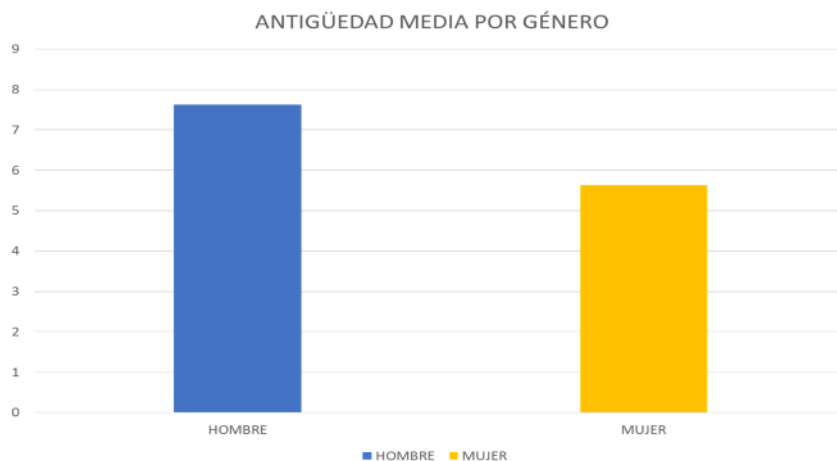
- Antigüedad media hombres: 7,63 años.
- Antigüedad media mujeres: 5,63 años.



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332



Tipo de contrato

TIPOS DE CONTRATO				HOMBRES		MUJERES	
				EVENTUAL	INDEFINIDO	EVENTUAL	INDEFINIDO
N1	PERSONAL DIRECTIVO				1		1
N2	MANDOS INTERMEDIOS						2
N3	PERSONAL TITULADO N2			2	3	3	5
N4	PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR N1				1		1
N5	PERSONAL TÉCNICO			4	8	22	16
N6	PERSONAL TÉCNICO AUXILIAR				4		1
			TOTAL	6	17	25	26

N1, personal directivo, hombre y 1 una mujer.

N2, Mandos intermedios, 1 mujer.

N3, Personal titulado N2, 8 mujeres, 5 hombre.

N4, Personal técnico superior N1, 1 hombre y 1 una mujer.

N5, Personal técnico, 38 mujeres, 12 hombres.

N6, Personal técnico auxiliar, 1 mujer, 4 hombres.

Análisis por niveles profesionales:

- Infrarrepresentación femenina en puestos de mayor responsabilidad:

En el nivel directivo (N1) existe una presencia equilibrada (1 hombre y 1 mujer), pero en mandos intermedios (N2) solo hay presencia femenina, lo que impide valorar el equilibrio real y puede indicar baja representación global.

- *Feminización en niveles técnicos cualificados (N3 y N5):*

En N3 (personal titulado) predominan las mujeres (8 frente a 5 hombres).

En N5 (personal técnico) la diferencia es más acusada (38 mujeres frente a 12 hombres). Esto sugiere una alta concentración femenina en puestos técnicos, especialmente en niveles medios.

- *Equilibrio puntual en niveles específicos:*

En N4 (personal técnico superior) existe una representación equilibrada (1 hombre y 1 mujer), aunque con una muestra muy reducida.

- *Segregación horizontal en niveles auxiliares (N6):*

En el personal técnico auxiliar predominan los hombres (4 frente a 1 mujer), lo que indica una posible segregación por tipo de puesto.

Conclusiones por tipo de contrato y categoría.

- La estructura presenta una feminización general de la plantilla, especialmente en niveles técnicos.

- Se observan indicios de segregación horizontal, con concentración de mujeres en determinados puestos y de hombres en otros.
- La baja representación en algunos niveles limita el análisis, pero sugiere la necesidad de revisar los procesos de clasificación profesional, selección y promoción desde la perspectiva de igualdad.

Plan de acción por tipo de contrato y categoría.

• **Prioridad alta (corto plazo)**

Acciones clave para asegurar la base del plan de Igualdad.

1. Seguimiento de carrera profesional.

- Analizar promoción por sexo.
- Ver si las mujeres progresan al mismo ritmo.

• **Prioridad media (medio plazo)**

Acciones para consolidar e implementar la estrategia

2. Análisis de rotación.

- Ver si hay mayor salida femenina en años iniciales.

• **Prioridad baja (largo plazo / mejora continua)**

Acciones para reforzar y sostener el modelo

3. Promoción interna.

- Impulsar mujeres hacia:
- grupos con mayor antigüedad.
- posiciones más estables.

4. Formación y desarrollo.

- Programas específicos para consolidación de mujeres recientes.

d) Análisis de la plantilla por tipo de estudios.

Una vez analizados y tabulados los datos referentes al tipo de estudios podemos trasladar la siguiente información:

TIPO ESTUDIOS					
				HOMBRES	MUJERES
DIPLOM/ MASTER				1	2
GRADO				6	9
DIPLOMATURA				2	3
F.P. Grado medio				5	8
F.P. Grado Superior				3	6
Certificado Profesionalidad				2	15
Bachiller				3	6
Estudios Básicos				1	2
		TOTAL		23	51

- Fuerte feminización de la plantilla:

Del total (74 personas), 51 son mujeres (68,92%) y 23 hombres (31,08%), lo que confirma una sobrerrepresentación femenina generalizada.

- Mayor presencia femenina en todos los niveles formativos:

En todos los niveles educativos hay más mujeres que hombres, lo que indica que la feminización no depende del nivel de estudios.

- Especial concentración femenina en niveles de cualificación media:

Destaca el Certificado de Profesionalidad, donde la diferencia es muy elevada (15 mujeres frente a 2 hombres), evidenciando una posible segregación formativa u ocupacional.

- Distribución equilibrada en niveles superiores, pero con mayoría femenina:

En titulaciones superiores (Grado, Diplomatura, Máster) la diferencia es menor, aunque las mujeres siguen siendo mayoría, lo que refleja un acceso relativamente equilibrado, pero no paritario.

- Presencia femenina también en niveles básicos:

En niveles como Bachillerato y Estudios Básicos, las mujeres siguen predominando, lo que indica que la tendencia se mantiene en toda la estructura formativa.

Conclusiones por tipo de estudios.

- La plantilla presenta una feminización estructural en todos los niveles educativos.
- Se identifican indicios de segregación horizontal, especialmente en niveles de formación profesional y certificados.
- No se observan barreras evidentes de acceso a niveles formativos altos para mujeres, pero sí una concentración desigual por tipo de formación, lo que puede trasladarse a los puestos ocupados.

Plan de acción por estudios

• **Prioridad alta (corto plazo)**

Acciones clave para asegurar la base del plan de Igualdad.

1. Fomentar la igualdad de oportunidades en la formación y el empleo.

- Profundizar en el análisis de la segregación horizontal por ramas de formación.
- Estudiar la conexión entre formación y empleo para detectar desigualdades en la inserción laboral.
- Impulsar la presencia femenina en áreas masculinizadas.

• **Prioridad media (medio plazo)**

Acciones para consolidar e implementar la estrategia

2. Favorecer elecciones formativas libres de estereotipos de género, la diversidad y el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

- Investigar los factores que influyen en las elecciones formativas.
- Incorporar indicadores de seguimiento de igualdad.
- Desarrollar campañas de sensibilización sobre igualdad y diversidad en las elecciones formativas.

• **Prioridad baja (largo plazo / mejora continua)**

Acciones para reforzar y sostener el modelo

3. Fomenta la visibilidad de referentes femeninos y favorece la incorporación de mujeres en ámbitos masculinizados.

- Reforzar la visibilidad de referentes femeninos en ámbitos masculinizados.

e) Acceso al empleo y contratación

La Asociación Salud Mental La Rioja tiene formalmente implantada su gestión bajo el marco del Modelo de Gestión Avanzada EFQM. Evidenciando lo siguiente:

- Procesos regulados por principios de igualdad, mérito y capacidad.
- Lenguaje inclusivo en bases y convocatorias.

Valoración: Los procesos de selección de contratación de la Asociación Salud Mental La Rioja incluyen:

1. Publicación de la oferta con requisitos y funciones.
2. Recepción y revisión de candidaturas (CV + documentación).
3. Preselección y entrevistas personales/técnicas.
4. Evaluación de méritos y competencias.
5. Decisión final y formalización del contrato.

Los criterios suelen combinar formación profesional, experiencia en el sector y alineación con la misión de la entidad en Salud Mental y apoyo comunitario.

Clasificación profesional, promoción y desarrollo de carrera

En la Asociación Salud Mental La Rioja, al ser una entidad sin ánimo de lucro del Tercer Sector, los procesos de clasificación profesional,

promoción y desarrollo de carrera funcionan se basan en su sistema de gestión Modelo EFQM.

- Categorías o puestos definidos por funciones y responsabilidades:

La asociación clasifica a su personal según el tipo de puesto y responsabilidad, por ejemplo:

- Personal técnico sanitario: psicólogos, terapeutas ocupacionales, fisioterapeutas.
 - Personal educativo y de apoyo: educadores, monitores de talleres, auxiliares.
 - Personal administrativo y de gestión: administración, recursos humanos, coordinación de programas.
 - Dirección y coordinación: responsables de área, gerencia o coordinación de centros.
- Competencias y titulación: la clasificación profesional también depende de la formación académica y la experiencia previa en Salud Mental o servicios sociales.
- Flexibilidad: tienen descripciones de puestos más flexibles y adaptables, ajustando funciones según proyectos y necesidades del centro.

Promoción interna:

- Evaluación del desempeño: la promoción interna se basa en la capacidad demostrada, competencias profesionales y compromiso con la misión de la asociación.
- Criterios de promoción incluyen:
 - Experiencia en el puesto y antigüedad.

- Formación complementaria o cursos de especialización en Salud Mental, rehabilitación, atención comunitaria.
- Participación en proyectos estratégicos o actividades de innovación social.
- Movilidad interna: a veces las personas trabajadoras acceden a posiciones de mayor responsabilidad (por ejemplo, coordinador de centro de día) mediante procesos internos de selección y entrevistas.

Desarrollo de carrera

- Formación continua: la asociación fomenta que las personas participe en:
 - Talleres, seminarios o cursos.
 - Jornadas de sensibilización y buenas prácticas en Salud Mental.
- Mentoría y supervisión: los profesionales suelen recibir supervisión técnica y acompañamiento para desarrollar competencias específicas.
- Participación en proyectos estratégicos: colaborar en programas de inclusión laboral, rehabilitación integral o campañas de sensibilización permite ampliar experiencia y visibilidad dentro de la asociación.

Esto refleja la adaptabilidad de la Asociación Salud Mental La Rioja, que prioriza la capacidad, la motivación y la alineación con la misión estratégica.

Necesidad detectada: formación en igualdad y enfoque de género.

f) Análisis de la plantilla por jornada laboral y turno de trabajo

JORNADA/ HORARIO TURNO				HOMBRES		MUJERES	
				H.Partido	H.continuo	H.Partido	H.continuo
Jornada completa				20	2	30	10
Jornada parcial				0	1	1	10
				20	3	31	20

1. Distribución de la plantilla.

La plantilla analizada está compuesta por un total de 74 personas, de las cuales 23 son hombres (31%) y 51 mujeres (69%), lo que evidencia una feminización significativa del colectivo.

2. Análisis de la jornada laboral.

En relación con el tipo de jornada:

- El 96% de los hombres trabaja a jornada completa (22 de 23), frente al 78% de las mujeres (40 de 51).
- La jornada parcial afecta al 22% de las mujeres (11 de 51), mientras que en el caso de los hombres es residual (4%, 1 de 23).

Se observa una clara sobrerrepresentación de las mujeres en la jornada parcial, lo que puede estar vinculado a factores estructurales como la asunción desigual de responsabilidades de cuidados. Esta situación puede derivar en menores ingresos, menor estabilidad y limitaciones en el desarrollo profesional.

3. Análisis del tipo de horario.

En cuanto a la distribución por tipo de horario:

- Los hombres se concentran mayoritariamente en el horario partido (87%), siendo minoritaria su presencia en horario continuo (13%).
- Las mujeres presentan una distribución más equilibrada, con un 61% en horario partido y un 39% en horario continuo.

Se detecta una mayor presencia de mujeres en horarios continuos, lo que podría estar relacionado con necesidades de conciliación.

4. Análisis combinado: jornada parcial y tipo de horario.

El análisis cruzado muestra que:

- La jornada parcial se concentra casi exclusivamente en mujeres (11 de 12 casos).
- De estas, el 91% desempeña su trabajo en horario continuo.

Conclusiones análisis de la plantilla por jornada y turno de trabajo.

Del análisis realizado se identifican las siguientes situaciones relevantes desde la perspectiva de igualdad:

- Feminización de la jornada parcial, con los riesgos asociados de precarización.
- Diferencias en la distribución del tipo de horario, que podrían estar reflejando roles de género en la conciliación.

Plan de acción plantilla jornada y turno

- **Prioridad alta (corto plazo)**

Acciones clave para asegurar la base del plan de Igualdad.

1. Garantizar la igualdad de acceso a jornadas completas.

- Analizar las causas de la elevada presencia femenina en jornada parcial.

- **Prioridad media (medio plazo)**

Acciones para consolidar e implementar la estrategia

2. Revisar el impacto del tipo de jornada y horario en:

- Promoción profesional
- Retribución

- **Prioridad baja (largo plazo / mejora continua)**

Acciones para reforzar y sostener el modelo

3. Fomentar medidas de corresponsabilidad, incentivando el uso de fórmulas de conciliación también entre los hombres.

- Evaluar si existen diferencias en las condiciones laborales asociadas al tipo de horario.

g) Análisis de la clasificación profesional y nivel retributivo

Recogemos los Datos de la valoración y clasificación profesional con perspectiva de género, realizados en el mes de abril de 2026, que son válidos para este diagnóstico de Igualdad.

Esta medida responde a la creciente importancia de promover la equidad y la igualdad de oportunidades en el entorno laboral, asegurando que todas personas empleadas, independientemente de su género, reciban un trato justo y equitativo.

El objetivo principal de esta valoración es proporcionar una base objetiva y equitativa para la gestión del personal. Se quiere buscar una equidad y asegurar que las funciones, responsabilidades y competencias de cada puesto sean claras y estén bien definidas.

El proceso de valoración de puestos se realiza en base a los conceptos desarrollados en la herramienta del Ministerio de Igualdad. Se valorarán diversos factores que influyen en el desempeño y las responsabilidades de cada puesto. La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el *artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores* y el *artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre*.

Indicamos a continuación los datos más significativos:

TIPOS DE CONTRATO		HOMBRES		MUJERES	
		J. PARCIAL	J. COMPLETA	J. PARCIAL	J. COMPLETA
N1	PERSONAL DIRECTIVO		1		1
N2	MANDOS INTERMEDIOS			1	1
N3	PERSONAL TITULADO N2		4	3	5
N4	PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR N1		1	1	
N5	PERSONAL TÉCNICO		13	10	28
N6	PERSONAL TÉCNICO AUXILIAR	1	3	1	
	TOTAL	1	22	16	35

Lista Puestos Valorados								
					Limpiar Excel		Actualizar Tabla	
Número de posición	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo	Responsable	Observaciones (Opcional)	A.15) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES
1								
2	Administrativo-tributación y recaudación	Administraciones públicas	Administración	Administración y Finanzas	Sartaguda	Secretaría/a	Nivel C	5
3	Administrativo/a de facturación y licencia de obras	Administraciones públicas	Administración	Administración y Finanzas	Sartaguda	Secretaría/a	Nivel C	5
4	Administrativo/a de Subvenciones	Administraciones públicas	Administración	Administración y Finanzas	Sartaguda	Secretaría/a	Nivel C	5
5	Personal de Limpieza	Administraciones públicas	Administración	Administración y Finanzas	Sartaguda	Técnico/a Mantenimiento	Nivel E	5
6	Personal de Brigada	Administraciones públicas	Administración	Administración y Finanzas	Sartaguda	Responsable de Brigada	Nivel D	5

- Categorías o puestos definidos por funciones y responsabilidades:

La asociación clasifica a su personal según el tipo de puesto y responsabilidad, por ejemplo:

- Dirección y coordinación: responsables de área, gerencia o coordinación de centros.
- Personal administrativo y de gestión: administración, recursos humanos, coordinación de programas.
- Personal técnico sanitario: psicólogos, terapeutas ocupacionales, fisioterapeutas.
- Personal educativo y de apoyo: educadores, monitores de talleres, auxiliares.

Resultados de la valoración:

1. Dirección y coordinación. (N1)

Misión del puesto:

Funciones:

- Definición de la estrategia de la entidad o del área.
- Gestión integral de equipos y recursos (humanos y económicos).
- Supervisión de programas y servicios.
- Relación con administraciones públicas y financiación (subvenciones, conciertos).
- Representación institucional.
- Toma de decisiones críticas.

Valoración del puesto

- Responsabilidad: muy alta / máxima.
- Especialización: alta (gestión + conocimiento del sector social/sanitario + normativa).
- Impacto en la entidad: total (afecta a resultados, sostenibilidad y calidad del servicio).
- Autonomía: muy alta.
- Retribución: según convenio.

2. Responsables de área. (N2)

- Gestionan un departamento concreto (empleo, intervención, administración...).
- Responsabilidad: alta.
- Peso: estratégico-operativo.
- Salario: según convenio.

3. Coordinación de centros. (N1)

- Gestión de un recurso concreto (centro de día, residencia, etc.).
- Supervisión directa de equipos y usuarios.
- Responsabilidad: muy alta (especialmente asistencial).
- Peso: operativo con fuerte impacto directo.
- Salario: medio-alto.

4. Gerencia / Dirección general. (N1)

- Máximo nivel organizativo.
- Control económico, estratégico e institucional.
- Responsabilidad: máxima.
- Peso: totalmente estratégico.
- Salario: Según convenio.

Personal administrativo y de gestión: administración, recursos humanos, coordinación de programas.

Misión del puesto:

1. Personal administrativo. (N3)

Funciones:

- Gestión de documentación, expedientes y bases de datos.
- Atención a personas usuarias y familias.
- Apoyo contable y facturación.
- Coordinación básica con otros departamentos.

Valoración:

Responsabilidad: media.

Especialización: baja-media.

Impacto en la entidad: importante pero indirecto.

Retribución: según convenio.

2. Recursos Humanos. (N2)

Funciones:

- Selección y contratación de personas.
- Gestión de nóminas, contratos y PRL
- Formación interna.
- Clima laboral y resolución de conflictos.

Valoración:

- Responsabilidad: alta (afecta a todas las personas).
- Especialización: media-alta.
- Impacto: estratégico.
- Retribución: según convenio.

3. Coordinación de programas (N2)

Funciones:

- Diseño, planificación y seguimiento de programas.
- Supervisión de equipos técnicos (psicólogos, educadores, etc.).
- Justificación de subvenciones.
- Relación con administraciones públicas.

Valoración:

- Responsabilidad: muy alta.

- Especialización: alta (gestión + conocimiento del ámbito social/sanitario).
- Impacto: directo en personas usuarias y en la financiación.
- Retribución: según convenio.

Personal técnico sanitario. (N3): Psicólogos, terapeutas ocupacionales y fisioterapeutas.

Funciones:

- Evaluación y diagnóstico (especialmente en psicología).
- Intervención terapéutica individual y grupal.
- Diseño de planes de tratamiento o rehabilitación.
- Seguimiento clínico y coordinación con otros profesionales.
- Elaboración de informes técnicos

Valoración:

- Responsabilidad: muy alta (impacto directo en la salud).
- Especialización: muy alta (titulación universitaria + colegiación en muchos casos).
- Impacto: directo y crítico en los usuarios
- Autonomía: media-alta.
- Retribución: Según convenio.

Personal educativo y de apoyo (N4): Educadores, monitores, auxiliares).

Funciones

- Acompañamiento diario a las personas usuarias.
- Dinamización de talleres y actividades.
- Apoyo en habilidades sociales y vida diaria.
- Observación y reporte a equipo técnico e
- intervención directa no clínica.

Valoración

- Responsabilidad: media-alta
- Especialización: baja-media (según puesto)
- Impacto: muy alto (contacto continuo con usuarios)
- Autonomía: baja-media (dependen de técnicos/coordinación)
- Retribución: según convenio.

Se ha realizado la auditoría retributiva como parte del Diagnóstico para poder aprobar el I Plan de Igualdad y definición de acciones de mejora. Destacando la correcta comunicación, actualización y accesibilidad de las Descripciones de Puestos de Trabajo (DPT), así como la valoración de los puestos. Datos extraídos de la auditoria retributiva y estado actual.



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332



I. EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN RETRIBUTIVA	
II. MODELO DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS	
A. ORGANIGRAMA Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	
Recomendaciones	Acciones recomendadas
Las DPT tienen que estar comunicadas a todas las personas trabajadoras.	Mostrar y leer el perfil de puesto por el responsable directo a todo su equipo.
Las DPT tienen que estar siempre actualizadas.	Revisar una vez al año, diciembre, la DPT con los ocupantes del puesto y actualizarla si hubiese cambiado.
Las DPT tienen que estar accesibles a las personas trabajadoras	Incluir las DPT en un repositorio/carpeta común o sistema de solicitud para que las personas trabajadoras y/o sus responsables puedan tener acceso.
En el caso de que aparecieran nuevos perfiles de puesto, lo primero es definir la DPT	Definir la descripción de puestos con la misma metodología de los nuevos puestos de trabajo que surjan.
B. SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	
Recomendaciones	Acciones recomendadas
Las valoraciones de los puestos de trabajo tienen que estar siempre actualizadas	Revisar una vez al año, diciembre, si ha habido cambios en las DPT y si los ha habido, revisar su valoración. En caso de cambio actualizar el mapa de valoración.
En el caso de que aparecieran nuevos perfiles de puesto, hay que realizar su valoración.	Realizar la valoración de los nuevos puestos de trabajo que surjan e incluirlo en el mapa de valoración.
Cuando existen modificaciones en las valoraciones de puestos tiene que actualizarse las bases de datos de las personas trabajadoras para el registro retributivo	Actualizar la base de datos del registro retributivo con las valoraciones a 31 de diciembre de cada año.
III. RETRIBUCIÓN	
B. REGISTRO RETRIBUTIVO	
Recomendaciones	Acciones recomendadas
El importe de los datos reflejados en el listado extraído de Monitor Informática, siempre que durante el año de cálculo no se haya producido ninguna situación de incapacidad temporal (IT) sea correcto.	Comprobar cada año el salario anual de las personas que no han tenido baja de IT. Incluir este análisis en las justificaciones anuales para que quede siempre integrado.
No se evidencia procedimiento para solicitar la visualización y explicación del registro retributivo por parte de las personas trabajadoras.	Realizar un procedimiento que defina cómo las personas trabajadoras pueden tener acceso al registro retributivo anual.
IV. PROMOCIÓN INTERNA	
A. SISTEMA PROMOCIÓN INTERNA	
Recomendaciones	Acciones recomendadas

Los criterios de elección de la mejor candidatura se extraen de la descripción del puesto vacante y de la decisión del responsable tras el proceso	Definir un procedimiento específico de promoción interna donde se definan los criterios de elección y las ratios de seguimiento en promoción interna.
V. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	
A. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	
Recomendaciones	Acciones recomendadas
Actualizar el documento de la Asociación con todas las medidas de conciliación y permisos que existen	Realizar el inventario de medidas de conciliación y definir un canal para solicitar información sobre medidas de conciliación.
B. RETRIBUCIÓN CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	
Recomendaciones	Acciones recomendadas
N/a	

Respecto a conciliación y corresponsabilidad, se han realizado acciones formativas, aunque está pendiente la elaboración y difusión de un documento unificado con todas las medidas de conciliación y permisos disponibles. No se identifican retribuciones específicas vinculadas a conciliación, manteniéndose en fase de seguimiento para el desarrollo del I Plan de igualdad.

a) Promoción profesional.

La Asociación Salud Mental La Rioja, cuenta con un sistema de promoción interno. En los últimos 3 años se ha producido la promoción de 3 mujeres en el ejercicio 2024.

b) Formación.

El plan de formación de la Asociación Salud Metal La Rioja, tiene como finalidad mejorar las competencias profesionales de las personas de la Asociación, garantizando una atención de calidad a las personas usuarias, así como promover la igualdad de oportunidades, la perspectiva de género y el bienestar laboral.

El plan se dirige a:

- Personal técnico (psicología, trabajo social, educación social, etc.).
- Personal de atención directa.
- Personal administrativo.
- Equipo directivo y mandos intermedios.

A partir del análisis previo (incluyendo el diagnóstico de igualdad), se identifican las siguientes líneas

Línea 1: Formación técnica en salud mental.

- Intervención psicosocial.
- Rehabilitación psicosocial.
- Enfoque comunitario.
- Atención centrada en la persona.

Línea 2: Igualdad y género.

- Igualdad de oportunidades.
- Perspectiva de género aplicada a salud mental.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Violencia de género y salud mental.

Línea 3: Habilidades transversales.

- Comunicación efectiva.
- Gestión de conflictos.
- Trabajo en equipo.
- Inteligencia emocional.



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332



i) La salud de las personas

En la Asociación Salud Mental La Rioja existe una evaluación de riesgos de los puestos de trabajo realizada por la empresa especializada. Una vez analizada la evaluación constatamos que:

- Analiza pormenorizadamente los riesgos en todos los puestos de trabajo
- Especifica los riesgos adicionales en cada puesto para el personal especialmente vulnerable como son los menores, las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

La Asociación Salud Mental La Rioja cuenta con un Plan de Acogida enmarcada por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud.

- Evaluaciones de riesgos con enfoque de género.
- Se contemplan riesgos psicosociales diferenciados.

Bajas y permisos de 2025.

Descripciones bajas 2025	Bandas de edad	Mujeres	Hombres
Jubilación			
Jubilación anticipada	46 y más	1	
Despido	< 20 años		
	20-29 años		
	30-45 años		
	46 y más		
Finalización contrato	< 20 años		
	20-29 años	2	
	30-45 años	1	



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332



	46 y más	2	
Cese voluntario	< 20 años		
	20-29 años	3	1
	30-45 años	1	2
	46 y más		1
Otros (muerte, incapacidad, etc.). Excedencia Voluntaria	30-45 años	1	
TOTAL		11	4

Del análisis de las bajas de personal correspondientes al ejercicio 2025, desagregadas por sexo y bandas de edad, se observa una distribución desigual entre mujeres y hombres en las distintas causas de salida de la entidad.

1. Distribución general de bajas.

Durante el periodo analizado se registran un total de 15 bajas, de las cuales 11 corresponden a mujeres y 4 a hombres, lo que refleja una mayor rotación femenina en términos absolutos. Esta diferencia es coherente con la mayor presencia de mujeres en la plantilla, aunque requiere un análisis más detallado por tipo de baja.

2. Bajas por tipo de causa.

- Jubilación y jubilación anticipada:

Se registra únicamente una jubilación anticipada en mujer (46 años y más), sin presencia de hombres en esta categoría.

- Finalización de contrato:

Es una de las principales causas de baja, con 5 casos en mujeres y 0 en hombres, concentrados principalmente en las bandas de edad de 20 a 45 años. Esto puede estar vinculado a la temporalidad en determinados puestos feminizados.

- Cese voluntario (bajas voluntarias):

Se observan 7 bajas voluntarias en total (5 mujeres y 2 hombres). Este tipo de baja afecta especialmente al tramo de edad de 20 a 29 años, donde se concentra la mayor movilidad laboral.

- Otros supuestos (excedencia voluntaria):

Se registra 1 caso en mujer (30-45 años), sin presencia masculina.

- Despidos:

No se registran despidos en el periodo analizado.

3. Análisis por edad.

La mayor concentración de bajas se produce en los tramos de edad de 20 a 29 años y 30 a 45 años, especialmente en mujeres. Este patrón puede estar relacionado con etapas vitales asociadas a mayor movilidad laboral, así como con la presencia de contratos temporales o condiciones laborales menos estables en determinados puestos.

En el tramo de 46 años y más, la incidencia de bajas es reducida, limitándose a casos puntuales.

Consideraciones desde la perspectiva de igualdad.

Desde la perspectiva de género, los datos muestran:

- Mayor volumen absoluto de bajas en mujeres, coherente con su mayor presencia en la plantilla.
- Mayor incidencia de finalización de contratos en mujeres, lo que puede estar relacionado con una mayor temporalidad en determinados puestos feminizados.
- Mayor rotación en edades intermedias (20-45 años), especialmente en mujeres, lo que puede tener impacto en la estabilidad laboral y en el desarrollo profesional.
- Baja incidencia de despidos, lo que sugiere estabilidad en la extinción de la relación laboral por causas disciplinarias o organizativas.

Conclusión del análisis por edad

En conjunto, los datos no evidencian por sí mismos una situación directa de discriminación, si bien sí muestran patrones relevantes en términos de feminización de la plantilla, temporalidad y rotación laboral en determinados tramos de edad.

Estos resultados deben integrarse con el resto de indicadores del diagnóstico de igualdad (contratación, promoción, clasificación profesional y brecha salarial) para obtener una valoración global del sistema de relaciones laborales desde la perspectiva de género.



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188

C.I.F.: G 26028332



Bajas por IT de 2025.

Descripción	Mujeres	Hombres	Nº de trabajadoras que han cedido a sus parejas/cónyuges su permiso	Nº de trabajadores que han cedido a sus parejas/cónyuges su permiso	Total
Enfermedad Común	13	9			22
Accidente de Trabajo					
Riesgo durante el embarazo					0
Nacimiento					0
Maternidad	2				2
Cesión al padre del permiso de maternidad					0
Paternidad		2			2
Adopción o acogimiento					0
Reducción de jornada por lactancia					0
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	2	1			3
Reducción de jornada por motivos familiares					0
Reducción de jornada por otros motivos					0
Excedencia por cuidado de hija/o					0
Excedencia por cuidado de familiares					0
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar					0

Excedencia voluntaria	1				1
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	4	2			6
TOTAL	22	14	0	0	36

A partir de los datos facilitados sobre permisos, licencias y medidas de conciliación en el ejercicio 2025, se realiza el siguiente análisis desagregado por sexo, con el objetivo de identificar posibles desigualdades en el uso de derechos vinculados a la conciliación de la vida laboral y familiar.

1. Distribución general

En el periodo analizado se registran un total de 36 situaciones, de las cuales 22 corresponden a mujeres y 14 a hombres. Esta diferencia refleja una mayor utilización de permisos y ausencias por parte de las mujeres, lo cual es un patrón habitual en el ámbito de la conciliación.

2. Permisos por enfermedad común y otras contingencias

El permiso por enfermedad común concentra la mayor parte de las ausencias, con 13 casos en mujeres y 9 en hombres (22 en total).

Este dato muestra una distribución relativamente equilibrada en términos de salud, si bien ligeramente superior en mujeres, sin que se aprecien diferencias significativas desde la perspectiva de género.

3. Maternidad, paternidad y corresponsabilidad

Se observan diferencias relevantes en el uso de permisos vinculados al nacimiento y cuidado:

- Maternidad: 2 casos (mujeres)
- Paternidad: 2 casos (hombres)
- Cesión del permiso de maternidad al padre: 0 casos

Estos datos reflejan un uso diferenciado de los derechos de conciliación, donde el permiso de maternidad sigue recayendo exclusivamente en las mujeres, mientras que la cesión de este permiso no se ha producido en el periodo analizado.

4. Reducciones de jornada y cuidados

En relación con las medidas de reducción de jornada por motivos de conciliación:

- Reducción por cuidado de hija/o: 2 mujeres y 1 hombre (3 casos).
- Resto de reducciones (lactancia, familiares u otros motivos): sin registros.

Aunque la utilización de estas medidas es reducida, se observa una mayor presencia femenina, lo que puede estar vinculado a una asunción más frecuente de responsabilidades de cuidado.

5. Excedencias

- Excedencia voluntaria: 1 mujer.
- Excedencias por cuidado de menores o familiares: 0 casos.

El uso de excedencias por motivos de conciliación es prácticamente inexistente en el periodo analizado, lo que puede indicar una baja utilización de medidas de largo plazo o una preferencia por otros mecanismos de flexibilidad laboral.

6. Permisos por situaciones familiares graves

En los permisos por enfermedad grave, fallecimiento u otras situaciones similares, se registran 4 casos en mujeres y 2 en hombres (6 en total).

Se observa nuevamente una mayor utilización por parte de las mujeres, aunque sin diferencias especialmente significativas en términos proporcionales.

Consideraciones desde la perspectiva de igualdad.

Del análisis conjunto se desprenden las siguientes consideraciones:

- Mayor utilización global de permisos por parte de mujeres, coherente con la mayor presencia femenina en la plantilla y con la tradicional asunción de roles de cuidado.
- Uso aún limitado de medidas de corresponsabilidad por parte de los hombres, especialmente en reducciones de jornada.
- Ausencia de cesión del permiso de maternidad, lo que puede reflejar una baja corresponsabilidad en el reparto de cuidados en los primeros meses de vida.
- Baja incidencia general de excedencias por cuidados, lo que puede indicar limitaciones organizativas o culturales en el uso de medidas de largo plazo.

Conclusión del análisis bajas por IT

En conjunto, los datos no evidencian situaciones de discriminación directa, pero sí muestran una desigual distribución en el uso de medidas de conciliación, con mayor peso en las mujeres.

Este patrón es consistente con la realidad estructural del mercado laboral y refuerza la necesidad de seguir impulsando medidas de corresponsabilidad, sensibilización y promoción del uso equilibrado de los derechos de conciliación entre hombres y mujeres.

La Asociación Salud Mental La Rioja no dispone del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Favorece Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- Mejorar la visibilidad y conociendo de los mecanismos de denuncia.
- Protección de trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Conocimiento de derechos laborales asociados.
- Mejorar la visibilidad y conociendo del protocolo.

Conclusiones *generales: Personas*

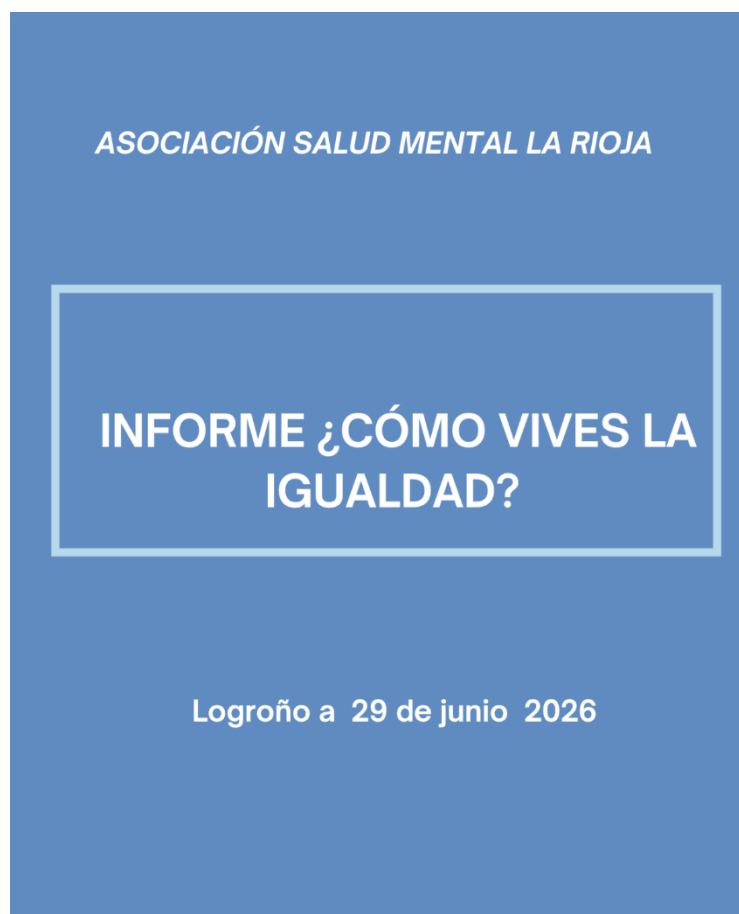
Para la Asociación Salud Mental La Rioja, las personas constituyen el eje central de la organización, tanto el equipo profesional como las personas usuarias.

La entidad apuesta por una gestión de personas alineada con el modelo EFQM, basada en la formación continua, la participación, el trabajo en equipo y el desarrollo de competencias, favoreciendo un entorno

laboral motivador y comprometido. Asimismo, se promueve una atención centrada en la persona usuaria, adaptada a sus necesidades, fomentando su autonomía, inclusión social y calidad de vida. La integración de valores como la igualdad, la perspectiva de género y la implicación activa de todos los agentes refuerza un modelo humano, inclusivo y orientado al bienestar.

En conjunto, la gestión de personas se configura como un pilar estratégico para garantizar la calidad de los servicios y el impacto social de la organización.

Encuesta bloque 3: ¿Cómo vives la igualdad?





Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332



Entidad: Asociación Salud Mental La Rioja.

Fecha de realización de la encuesta: 29 de junio.

Asistentes: 46 personas.

ÍNDICE

1. Modelo de encuesta e introducción
2. Objetivos
3. Metodología
4. Perfil de las personas participantes
5. Resultados del cuestionario
6. Valoración general
7. Fortalezas detectadas
8. Áreas de mejora
9. Conclusiones



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332



1. Modelo de encuesta e introducción



¿CÓMO VIVO LA IGUALDAD?

Soy: ☐ Mujer ☐ Hombre ☐ Otras identidades

	Sí	No	No sé							
1 ¿Te has sentido alguna vez discriminado/a por ser hombre o mujer en la Asociación Salud mental La Rioja?										
2 ¿Crees que la selección de personal discrimina a los hombres o a las mujeres?										
3 ¿Crees que la promoción interna es igual para los hombres y para las mujeres?										
4 ¿Crees que el salario es igual para hombres y mujeres?										
5 ¿Has sufrido alguna vez acoso sexual en la Asociación Salud mental La Rioja?										
6 ¿Son habituales los chistes y comentarios sexistas ?										
7 ¿Se exige disponibilidad fuera del horario laboral?										
8 ¿Crees que tienes estabilidad en tu puesto de trabajo?										
9 ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres?										
10 ¿La Asociación Salud mental La Rioja ofrece medidas de conciliación del trabajo con la vida personal?										
11 ¿Crees que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales?										
12 Del 0 (nada) al 10 (mucho) ¿Qué grado de satisfacción tienes con las medidas de conciliación y flexibilidad ?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13 Del 0 (nada) al 10 (mucho) ¿Se favorece la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14 Por favor, cita 2 medidas de conciliación que utilices: 1. 2.										

En el marco del proceso de elaboración del Plan de Igualdad de la Asociación Salud Mental La Rioja, se ha realizado la formación en Igualdad y una encuesta dirigida a la plantilla con el objetivo de conocer su percepción sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización.

La información obtenida constituye una herramienta de gran utilidad para complementar el diagnóstico cuantitativo y facilitar la identificación de fortalezas, necesidades y posibles ámbitos de mejora relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades. La participación fue voluntaria y anónima, garantizando la confidencialidad de las respuestas.

2. Objetivos

Los objetivos principales de la encuesta fueron:

- Analizar la percepción de la plantilla sobre la igualdad de oportunidades.
- Detectar posibles situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Evaluar la eficacia de las medidas de conciliación existentes.
- Conocer el grado de conocimiento sobre los derechos en materia de igualdad.
- Obtener información para diseñar las futuras medidas del Plan de Igualdad.

3. Metodología

La encuesta fue administrada durante la sesión formativa celebrada el día 29 de junio a las 46 personas que asistieron.

El cuestionario estuvo compuesto por preguntas cerradas (Sí / No / No sabe), escalas de valoración de 0 a 10 y preguntas abiertas relacionadas con las medidas de conciliación utilizadas por la plantilla.

El tratamiento de la información se ha realizado de forma agregada, garantizando el anonimato de todas las personas participantes.

Participación en la encuesta.

- Encuestas entregadas: 46
- Encuestas recibidas: 46
- Participación: 100 %



4. Perfil de las personas participantes.

La participación refleja la composición habitual del sector social, con una presencia mayoritaria de mujeres.

Distribución aproximada.

- Mujeres: 54,36 %
- Hombres: 34,78 %

- Otras identidades: 0%
- Sin contestar: 10,86%

Esta composición se ha tenido presente durante la interpretación de los resultados obtenidos.

5. Resultados del cuestionario

5.1 Percepción de discriminación

De las 46 personas que respondieron a la pregunta. 40 personas (87,0%) manifestaron no haberse sentido discriminadas, mientras que 4 personas (8,7%) respondieron afirmativamente y 2 personas (4,3%) indicaron no saber o no poder valorarlo. En conjunto, los resultados muestran una percepción mayoritariamente positiva respecto a la igualdad de trato en la entidad, si bien conviene analizar las situaciones señaladas por las personas que respondieron afirmativamente para identificar posibles áreas de mejora. Las respuestas afirmativas representan casos muy puntuales.

Este resultado evidencia un entorno laboral percibido como igualitario.

Pregunta 1. ¿Te has sentido alguna vez discriminado/a por ser hombre o mujer en la Asociación Salud Mental La Rioja?

Los resultados son:

- Sí: 4 (8,70%)
- No: 40 (87,00%)
- No sé: 2 (4,30%)



5.2 Procesos de selección

El 91,30% de los participantes considera que la selección de personal no discrimina ni a hombres ni a mujeres, lo que refuerza la percepción de que estos procesos se llevan a cabo bajo criterios objetivos e igualitarios. Solo un 6,52% opina que sí existe discriminación por razón de sexo en la selección de personal, lo que representa una percepción minoritaria.

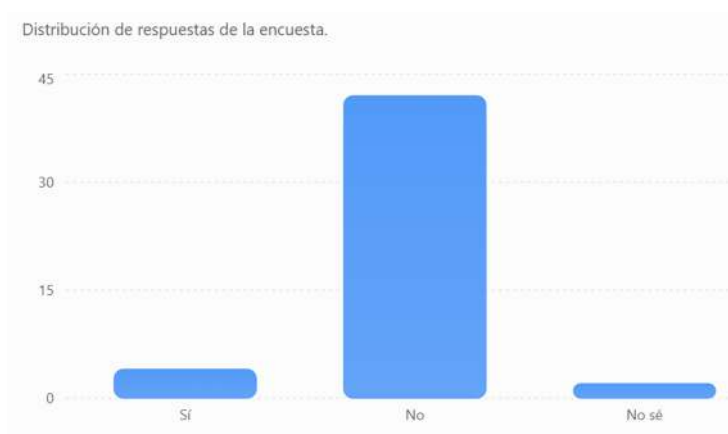
Un 2,18% manifiesta no tener una opinión definida, lo que indica un nivel muy bajo de incertidumbre sobre esta cuestión.

En conjunto, estos resultados permiten concluir que existe una amplia confianza en la imparcialidad de los procesos de selección por parte de las personas encuestadas. No obstante, la existencia de un pequeño porcentaje que percibe discriminación sugiere que, aunque la percepción general es positiva, todavía pueden existir experiencias o creencias que justifican seguir promoviendo medidas de igualdad y transparencia en los procesos de selección.

Pregunta 2. ¿Crees que la selección de personal discrimina a los hombres o a las mujeres?

Los resultados son:

- Sí: 3 (6,52%)
- No: 42 (91,30%)
- No sé: 1 (2,18%)



5.3 Promoción profesional

El 80,40% considera que la promoción interna es igual para ambos sexos, lo que refleja una percepción positiva sobre la existencia de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional dentro de la organización.

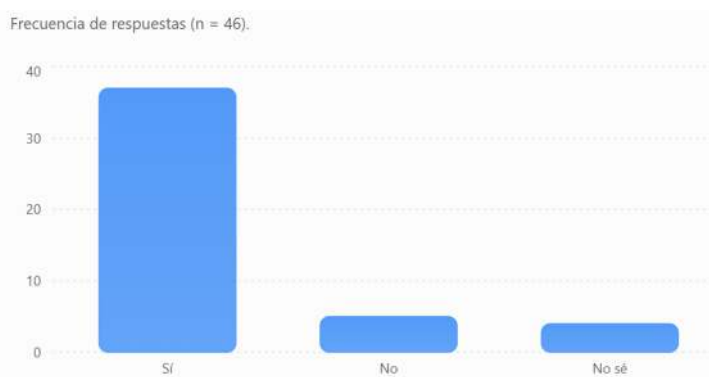
Un 10,09% opina que no existe igualdad en la promoción interna, lo que indica que una minoría percibe posibles diferencias o desigualdades en el acceso a ascensos y oportunidades de desarrollo. El 8,70% responde "no sé", lo que puede sugerir desconocimiento sobre los criterios de promoción o falta de información suficiente para emitir una valoración. En conjunto, estos resultados evidencian una percepción mayoritariamente favorable respecto a la igualdad de oportunidades en la promoción interna. Sin embargo, el porcentaje de personas que considera que no existe igualdad o que desconoce cómo

se desarrollan estos procesos (18,79% en total) pone de manifiesto la conveniencia de reforzar la transparencia y la comunicación sobre los criterios de promoción, con el fin de consolidar la confianza en la equidad de estos procedimientos.

Pregunta 3. ¿Crees que la promoción interna es igual para los hombres y para las mujeres?

Los resultados son:

- **Sí:** 37 (80,40%)
- **No:** 5 (10,09%)
- **No sé:** 4 (8,7%)



5.4 Igualdad retributiva

Los resultados evidencian que la percepción mayoritaria de las personas encuestadas es que existe igualdad salarial entre hombres y mujeres en la organización. En concreto, el 84,80% considera que ambos sexos reciben la misma retribución por su trabajo, lo que refleja una percepción positiva respecto a la aplicación del principio de igualdad retributiva.

No obstante, un 6,50% de las personas encuestadas considera que no existe igualdad salarial, lo que indica que una minoría percibe posibles diferencias retributivas por razón de sexo. Asimismo, el 8,70% responde "no sé", lo que puede deberse a la falta de información o de conocimiento sobre la política salarial de la organización.

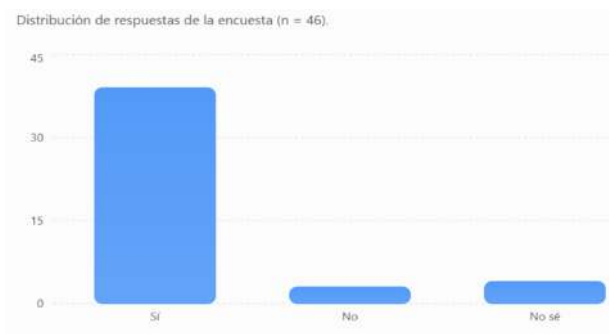
En conjunto, estos resultados evidencian una percepción favorable sobre la igualdad retributiva, aunque el porcentaje de personas que

manifiesta dudas o percibe desigualdades (15,20%) pone de manifiesto la conveniencia de seguir reforzando la transparencia en materia salarial y la comunicación de los criterios de retribución, con el fin de consolidar la confianza en la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Pregunta 4: ¿Crees que el salario es igual para hombres y mujeres?

Los resultados son:

- Sí: 39 (84,80%)
- No: 3 (6,50%)
- No sé: 4 (8,7%)



5.5 Prevención del acoso sexual

El 93,50% de las personas encuestadas afirma que no ha sufrido acoso sexual en la Asociación Salud Mental La Rioja, lo que refleja una percepción mayoritariamente positiva sobre la existencia de un entorno laboral seguro y respetuoso en este ámbito.

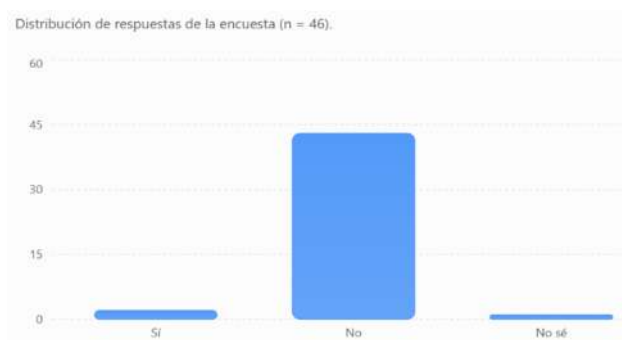
No obstante, un 4,30% manifiesta haber sufrido acoso sexual, un resultado que, aunque corresponde a una proporción reducida de la muestra, reviste una especial relevancia por la gravedad de este tipo de conductas y la necesidad de garantizar su prevención, detección y adecuada gestión. Asimismo, un 2,20% responde "no sé", un porcentaje muy reducido que podría estar relacionado con dudas sobre qué conductas pueden considerarse acoso sexual o con la falta de una posición definida.

En conjunto, los resultados evidencian que el acoso sexual no se percibe como una situación generalizada en la organización. Sin embargo, la existencia de casos declarados pone de manifiesto la importancia de mantener y reforzar las medidas de prevención, sensibilización, formación y los protocolos de actuación frente al acoso sexual, con el objetivo de garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia o discriminación.

Pregunta 5. ¿Has sufrido alguna vez acoso sexual en la Asociación Salud Mental La Rioja?

Los resultados son:

- Sí: 2 (4,30%)
- No: 43 (93,50%)
- No sé: 1 (2,2%)



5.6 Conductas sexistas

En concreto, el 89,13% de las personas encuestadas responde que no son habituales este tipo de conductas, lo que refleja la percepción de un entorno laboral en el que, de forma general, prevalece el respeto en las relaciones entre compañeros y compañeras.

No obstante, un 10,87% manifiesta que sí son habituales los chistes y comentarios sexistas. Aunque se trata de una proporción minoritaria, este resultado pone de manifiesto que este tipo de comportamientos siguen estando presentes para una parte de la plantilla y que pueden

afectar al clima laboral y a la percepción de igualdad y respeto en el entorno de trabajo.

Asimismo, el hecho de que ninguna persona haya respondido "no sé" indica que todas las personas encuestadas tienen una percepción clara sobre esta cuestión, lo que aporta consistencia a los resultados obtenidos.

En conjunto, los resultados evidencian que, aunque los chistes y comentarios sexistas no se perciben como una conducta habitual en la organización, la existencia de personas que sí los identifican hace recomendable continuar promoviendo acciones de sensibilización, formación y prevención que refuercen una cultura organizativa basada en el respeto, la igualdad y la tolerancia cero frente a cualquier manifestación de sexismo.

Pregunta 6. ¿Son habituales los chistes y comentarios sexistas?

Los resultados son:

- Sí: 5 (10,87%)
- No: 41 (89,13%)
- No sé: 0 (0,0%)

Distribución de respuestas de la encuesta (n = 46).



5.7 Disponibilidad fuera del horario laboral

Los resultados evidencian que la mayoría de las personas encuestadas considera que no se exige disponibilidad fuera del horario laboral. En

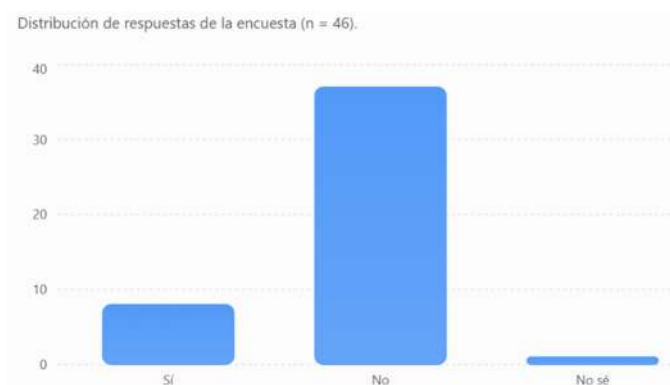
concreto, el 80,40% responde que no, lo que refleja la percepción de que, con carácter general, la organización respeta la jornada laboral y el tiempo de descanso de la plantilla.

No obstante, un 17,40% manifiesta que sí se exige disponibilidad fuera del horario laboral, lo que indica que una parte de las personas trabajadoras percibe que, en determinadas circunstancias, existe la expectativa de atender cuestiones laborales más allá de la jornada ordinaria. Por su parte, un 2,20% responde "no sé", lo que representa un porcentaje muy reducido y sugiere que la mayoría de las personas tiene una opinión definida sobre esta cuestión. En conjunto, los resultados evidencian una percepción mayoritariamente favorable respecto al respeto de la jornada laboral. Sin embargo, el hecho de que casi una de cada cinco personas perciba exigencias de disponibilidad fuera del horario de trabajo aconseja analizar las circunstancias en las que se producen estas situaciones y reforzar la comunicación sobre las políticas de desconexión digital y conciliación, con el fin de garantizar un adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal.

Pregunta 7: ¿Se exige disponibilidad fuera del horario laboral?

Los resultados son:

- Sí: 8 (17,40%)
- No: 38 (80,40%)
- No sé: 1 (2,2%)



5.8 Estabilidad laboral

Los resultados evidencian que la inmensa mayoría de las personas encuestadas percibe que dispone de estabilidad en su puesto de trabajo. En concreto, el 95,70% afirma que sí considera que tiene estabilidad laboral, lo que refleja un elevado nivel de confianza en la continuidad de su empleo y una percepción positiva sobre la seguridad laboral que ofrece la organización.

Por el contrario, un 4,30% manifiesta que no percibe estabilidad en su puesto de trabajo. Aunque se trata de un porcentaje reducido, este resultado pone de manifiesto que existen algunas personas con incertidumbre respecto a la continuidad de su empleo, por lo que conviene identificar los factores que pueden influir en esta percepción.

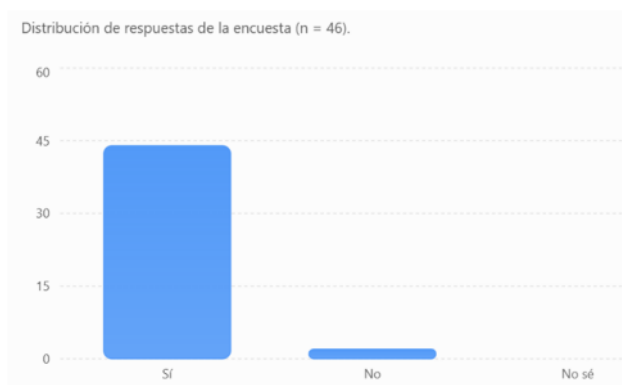
Asimismo, ninguna persona ha respondido "no sé", lo que indica que todas las personas encuestadas tienen una opinión definida sobre su situación laboral.

En conjunto, los resultados evidencian una percepción muy favorable sobre la estabilidad laboral en la organización. El elevado porcentaje de respuestas afirmativas constituye un indicador positivo del clima laboral y de la confianza de la plantilla en la continuidad de su empleo. No obstante, resulta conveniente mantener políticas de comunicación y gestión de recursos humanos que refuercen esta percepción y permitan atender las situaciones particulares de quienes manifiestan inseguridad respecto a su puesto de trabajo.

Pregunta 8: ¿Crees que tienes estabilidad en tu puesto de trabajo?

Los resultados son:

- Sí: 44(95,70%)
- No: 2 (4,30%)
- No sé: 0 (0,0%)



5.9 Implantación del Plan de Igualdad

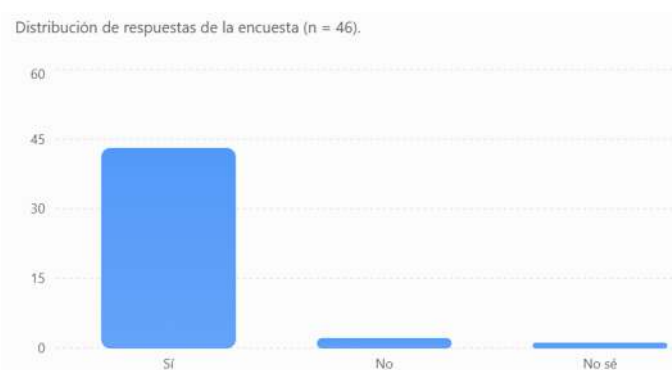
Los resultados evidencian un amplio respaldo de la plantilla a la implantación de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres. En concreto, el 93,50% de las personas encuestadas manifiesta estar de acuerdo con su puesta en marcha, lo que refleja una actitud claramente favorable hacia el desarrollo de políticas y medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en la organización. Por el contrario, un 4,30% indica que no está de acuerdo con la implantación del Plan de Igualdad, mientras que un 2,00% responde "no sé", lo que representa una proporción muy reducida de la muestra. En conjunto, estos resultados evidencian un elevado grado de aceptación y compromiso con las políticas de igualdad, constituyendo un contexto favorable para la implantación del Plan de Igualdad en la organización. El amplio apoyo mostrado por la plantilla facilita el desarrollo de las medidas previstas y pone de manifiesto la importancia que las personas trabajadoras conceden a la promoción de la igualdad

efectiva entre mujeres y hombres. No obstante, resulta recomendable seguir informando y sensibilizando sobre los objetivos y beneficios del Plan para favorecer el conocimiento y la implicación de toda la plantilla.

Pregunta 9: ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres?

Los resultados son:

- Sí: 43 (93,50%)
- No: 2 (4,30%)
- No sé: 1 (2,0%)



5.10 Conciliación

Los resultados evidencian que la mayoría de las personas encuestadas considera que la Asociación Salud Mental La Rioja ofrece medidas que facilitan la conciliación entre la vida laboral y la vida personal. En concreto, el 82,60% responde afirmativamente, lo que refleja una percepción positiva sobre el compromiso de la organización con la conciliación y el bienestar de su plantilla.

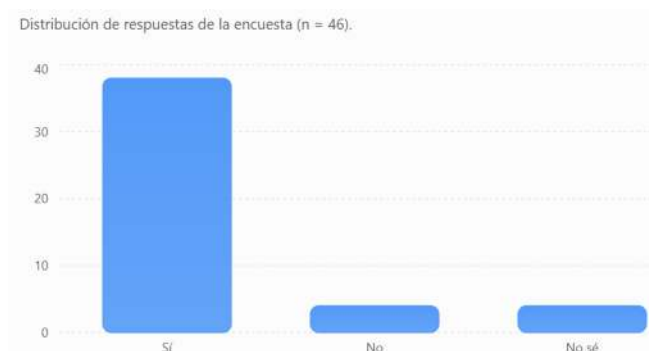
No obstante, un 8,70% considera que no existen o no son suficientes las medidas de conciliación, mientras que otro 8,70% responde "no sé", lo que puede indicar desconocimiento de las medidas disponibles o falta de información sobre las políticas de conciliación implantadas. En conjunto, los resultados evidencian una valoración mayoritariamente favorable de las medidas de conciliación existentes en la organización. Sin embargo, el hecho de que un 17,40% de las personas encuestadas

no perciba dichas medidas o desconozca su existencia pone de manifiesto la conveniencia de reforzar la comunicación interna sobre los derechos, recursos y medidas de conciliación disponibles, así como de evaluar periódicamente su adecuación a las necesidades de la plantilla.

Pregunta 10: ¿La Asociación Salud Mental La Rioja ofrece medidas de conciliación del trabajo con la vida personal?

Los resultados son:

- Sí: 38 (82,60%)
- No: 4 (8,70%)
- No sé: 4 (8,70%)



5.11 Impacto profesional de la conciliación

Los resultados evidencian que la mayoría de las personas encuestadas considera que acogerse a medidas de conciliación no supone una pérdida de oportunidades profesionales. En concreto, el 71,70% responde que no, lo que refleja la percepción de que el uso de estas medidas no afecta, con carácter general, al desarrollo de la carrera profesional dentro de la organización.

Sin embargo, un 17,40% considera que sí puede conllevar una pérdida de oportunidades profesionales. Aunque se trata de una percepción minoritaria, este resultado pone de manifiesto que una parte de la plantilla aún identifica posibles consecuencias negativas asociadas al

ejercicio de los derechos de conciliación, lo que puede influir en la utilización efectiva de estas medidas.

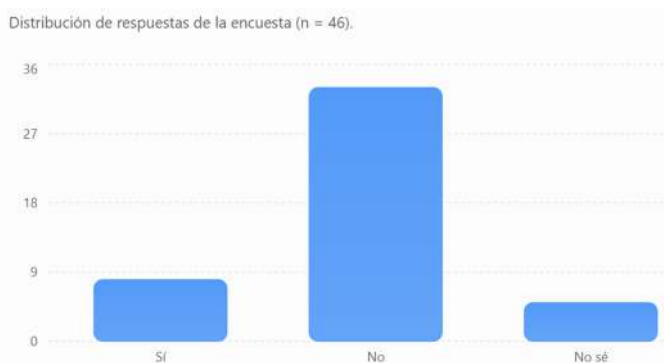
Asimismo, un 10,90% responde "no sé", lo que puede indicar desconocimiento sobre el impacto real que las medidas de conciliación tienen en la promoción o el desarrollo profesional, o bien la falta de experiencias directas en este ámbito.

En conjunto, los resultados evidencian una percepción mayoritariamente positiva respecto a la compatibilidad entre la conciliación y el desarrollo profesional. No obstante, el hecho de que cerca de tres de cada diez personas perciban posibles efectos negativos o no tengan una opinión definida (28,30% en conjunto) pone de manifiesto la importancia de seguir promoviendo una cultura organizativa que garantice que el ejercicio de los derechos de conciliación no suponga ningún tipo de perjuicio profesional, reforzando además la información y la transparencia sobre los criterios de evaluación, promoción y desarrollo de la carrera profesional.

Pregunta 11: ¿Crees que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales?

Los resultados son:

- Sí: 8 (17,40%)
- No: 33 (71,70%)
- No sé: 5 (10,90%)



6. Valoración general

Las puntuaciones obtenidas en las escalas de valoración muestran un elevado grado de satisfacción.

Satisfacción con las medidas de conciliación.

Pregunta 12. ¿Qué grado de satisfacción tienes con las medidas de conciliación y flexibilidad?

La mayoría de las valoraciones se sitúan entre 8 y 10 puntos, reflejando una percepción muy positiva de las medidas existentes.

Igualdad entre mujeres y hombres.

La valoración de la igualdad obtiene igualmente puntuaciones muy elevadas, predominando las calificaciones de 9 y 10 puntos.

Pregunta 13. ¿Se favorece la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa?

Los resultados evidencian un clima organizativo favorable y una percepción positiva de las políticas desarrolladas por la entidad.

Pregunta 14. Por favor, cita 2 medidas de conciliación recogidas en tu convenio laboral que utilice, se es el caso:

- Permisos de maternidad y paternidad
- Participación igualitaria
- Permisos para acompañar a hijos/as
- Permisos para acontecimientos médicos

- Igualdad de oportunidades
- No he usado
- Reducción de jornada
- Excedencia, reducción de jornada
- Permisos extraordinarios puntuales
- No he usado
- No se
- Comunicación
- Empatía

7. Fortalezas detectadas

Del análisis realizado destacan especialmente los siguientes aspectos:

- Clima laboral percibido como igualitario.
- Ausencia generalizada de situaciones de discriminación.
- Alto grado de estabilidad laboral.
- Buena valoración de las medidas de conciliación.
- Percepción positiva de la igualdad retributiva.
- Confianza en los procesos de selección.
- Elevado apoyo a la implantación del Plan de Igualdad.
- Compromiso de la plantilla con la igualdad de oportunidades.

8. Áreas de mejora

Se identifican las siguientes oportunidades de mejora:

- Incrementar la difusión de las medidas de conciliación disponibles.

- Reforzar la comunicación sobre promoción profesional y desarrollo de carrera.
- Continuar sensibilizando sobre lenguaje inclusivo y prevención del sexismo cotidiano.
- Mantener actualizado el Protocolo frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
- Analizar la disponibilidad fuera del horario laboral desde la perspectiva de la conciliación.
- Consolidar acciones periódicas de formación en igualdad.

9. Conclusiones

Los resultados obtenidos muestran una percepción muy positiva respecto a la igualdad de trato y de oportunidades dentro de la Asociación Salud Mental La Rioja. La plantilla considera, de forma mayoritaria, que no existen diferencias relevantes entre mujeres y hombres en materia de selección, promoción, retribución o estabilidad laboral. Asimismo, las medidas de conciliación reciben una valoración muy favorable y el apoyo prácticamente unánime a la implantación del Plan de Igualdad constituye un elemento especialmente positivo para el desarrollo de futuras actuaciones. No obstante, el diagnóstico recomienda continuar reforzando la sensibilización, mejorar la comunicación interna y mantener mecanismos de prevención que permitan consolidar una cultura organizativa basada en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Plan de acción personas

• **Prioridad alta (corto plazo)**

Acciones clave para asegurar la base del plan de Igualdad.

1. Datos generales de plantilla.

Objetivo: Garantizar un equilibrio de género en el acceso, permanencia y desarrollo profesional.

- Seguimiento estadístico anual de candidaturas por sexo.
- Fomentar la participación de mujeres en convocatorias y procesos de selección.
- Realizar campañas de sensibilización en igualdad.
- Revisar la composición de la plantilla periódicamente.
- Promover medidas de conciliación.

2. Distribución de la plantilla

- Registrar candidaturas por sexo en cada convocatoria.
- Analizar posibles sesgos en requisitos o condiciones de acceso.
- Fomentar participación equilibrada en procesos de selección.
- Mantener seguimiento estadístico anual.

• **Prioridad media (medio plazo)**

- Acciones para consolidar e implementar la estrategia

3. Distribución por edades.

- Captación de talento joven con perspectiva de género.
- Revisar procesos de promoción interna.
- Establecer indicadores de brecha de género por edad.
- Diseñar plan de relevo generacional con igualdad.

Prioridad baja (largo plazo / mejora continua)

Acciones para reforzar y sostener el modelo

4. Antigüedad en la plantilla.

- Analizar selección reciente para detectar sesgos.
- Revisar relación entre antigüedad, salarios y puestos de responsabilidad.
- Analizar evolución histórica de contrataciones por sexo.
- Controlar incorporación femenina anual.

5. Personal temporal.

- Analizar selección de personal temporal.
- Revisar criterios y difusión de ofertas.
- Seguimiento de transformación de contratos temporales a indefinidos por sexo.
- Uso de lenguaje inclusivo en ofertas.

6. Tipo de contrato.

- Revisar procesos de selección y promoción.
- Fomentar formación y promoción interna femenina.
- Revisar acceso a puestos de mayor estabilidad o funcionariales.
- Establecer seguimiento anual.

Acciones positivas Personas

En el apartado 12 se recogen las Acciones Positivas del I Plan de Igualdad y se adjunta el archivo Excel, que permite acceder a dicha tabla para su consulta y seguimiento:

Número de acción positiva	Contenido de la acción	Indicador
AP 15	Presupuesto para acometer el seguimiento del Plan de igualdad Partida presupuestaria en € y en horas de trabajo compartido	Validar partida presupuestaria anual Nº horas de trabajo compartido
AP 16	Favorecer la medición de los indicadores de procesos segregado por mujer y hombre. Por ejemplo, registrar el sexo de candidaturas a lo largo de todo el proceso de selección	Nº procesos abiertos Nº candidaturas recibidas Nº preseleccionadas Nº contrataciones Informe anual a la CNI
AP 17	Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Elaboración del modelo de entrevista de salida. -Nº de bajas de la empresa segregadas por sexo, por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. -Informe anual sobre los resultados obtenidos para la Comisión de Igualdad.
AP 18	Incluir un resumen o contenido mínimo del Plan de Igualdad en el manual de acogida	Validación del texto del Plan de Igualdad incluir en manual de acogida Nº de veces entregado
AP 19	Formar al equipo directivo, al departamento de Recursos Humanos, etc. en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.	Nº de formaciones y horas impartidas Nº de personas formadas desagregadas por sexo y departamento Contenido de los cursos
AP 20	Difundir cada descripción o perfil de puesto entre las personas trabajadoras que lo desempeñan.	Nº de canales y difusiones hechas Nº de personas informadas (recibí firmado)
AP 21	Revisar una vez al año, diciembre, la DPT con los ocupantes del puesto con la participación de la CNI y actualizarla si hubiese cambiado.	Nº de modificaciones
AP 22	Incluir las DPT en un repositorio/carpeta común o sistema de solicitud para que las personas trabajadoras y/o sus responsables puedan tener acceso.	Garantizar el principio de transparencia y la equidad retributiva en trabajos de igual valor.
AP 23	Describir y valorar los nuevos puestos que surjan con la misma metodología empleada hasta el momento. Incluir los nuevos puestos en el mapa de valoración.	Garantizar el principio de transparencia y la equidad retributiva en trabajos de igual valor.
AP 24	Actualizar la base de datos del registro retributivo con las valoraciones a 31 de diciembre de cada año.	Garantizar el principio de transparencia y la equidad retributiva en trabajos de igual valor.
AP 25	Comprobar cada año el salario anual de las personas que no han tenido baja de IT que coinciden con el informe 190 para asegurar el cálculo correcto. Incluir este análisis en las justificaciones anuales para que quede siempre integrado.	Garantizar el principio de transparencia y la equidad retributiva en trabajos de igual valor.
AP 26	Realizar un procedimiento que defina cómo las personas trabajadoras pueden tener acceso al registro retributivo anual.	Garantizar el principio de transparencia y la equidad retributiva en trabajos de igual valor.
AP 27	Definir un procedimiento específico de promoción interna donde se definan los criterios de selección y los ratios de seguimiento en promoción interna	Validar la creación del protocolo de promoción interna Nº de promociones Nº de candidaturas recibidas por proceso Nº personas promocionadas



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332



AP 28	Indicar en cada promoción si es hombre o mujer y si presenta o no discapacidad	Nº de promociones -Nº de candidaturas por sexo y discapacidad -Personas seleccionadas por sexo y discapacidad -Informe anual a la CNI
AP 29	Formación general para todas las personas, sobre Igualdad	Validar la inclusión de la formación en igualdad en el plan de formación. Nº de personas formadas Nº horas de formación en igualdad Contenido de la formación
AP 30	Procurar la formación a las personas que están en excedencia.	Nº de personas en excedencias formadas, desagregadas por sexo Medios de difusión de la formación Contenido de los cursos
AP 31	Facilitar que la formación sea en horas compatibles con las jornadas reducidas y, en caso de que no fuera posible, aplicar la regla de compensación de horas fuera de la jornada.	Nº de formaciones planificadas en horario compatible con las reducciones de jornada. Porcentaje de estas sobre el número total de formaciones planificadas -Nº de veces que se aplica la compensación de horas, indicando sexo de las personas que la han disfrutado
AP 32	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo una sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, en la página web y demás canales utilizados.	Sección de "igualdad de oportunidades" creada en los tabloneros y en la web Informe anual sobre el uso de estos medios
AP 33	Volver a pasar los cuestionarios de diagnóstico de igualdad, con las garantías necesarias, en la próxima formación en igualdad que se imparta a la plantilla.	Nº de personas formadas en igualdad Nº personas a las que se les de la encuesta Nº encuestas respondidas
AP 34	Registrar datos de formación por sexo y temática, también los certificados profesionales. Análisis, y en consecuencia sensibilizar si es necesario. Facilitar esta información anualmente a la CNI.	Nº personas formadas por sexo y temática Nº horas formación por sexo y temática Informe anual a la CNI
AP 35	Garantizar que las situaciones de reducción de jornada y de responsabilidades de cuidado no son un	Analizar el contenido de oferta de vacantes Nº candidaturas recibidas por proceso,
	impedimento para promocionar. Indicar explícitamente al comunicar la vacante que no se cierra la promoción a personas con jornada reducida.	desagregando por sexo, jornada y responsab. de cuidados -Nº de personas promocionadas con reducción de jornada y/o con responsabilidades de cuidados -Informe anual del impacto de la acción para CNI
AP 36	Estudiar y proponer mejoras en materia de conciliación y corresponsabilidad dentro de la Junta Directiva de Salud Mental La Rioja y aplicar las acordadas en las mejoras voluntarias anuales	Documento de mejoras voluntarias -Nº de propuestas de mejora -Nº mejoras aceptadas -Informe anual de la Junta Directiva a la CNI
AP 37	Facilitar y sistematizar los procesos de solicitud de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Procesos sistematizados -Nº de solicitudes presentadas por cada derecho, desagregado por sexo -Nº de solicitudes denegadas por cada derecho, desagregadas por sexo y por causa -Informe anual sobre el disfrute de estos derechos para CNI
AP 38	Realizar una reflexión para intentar asegurar la correcta distribución del trabajo ante las necesidades organizativas derivadas de las reducciones de jornada, permisos por nacimientos, excedencias y demás situaciones análogas para que no supongan una sobrecarga de trabajo para el resto de la plantilla.	Nº reducciones de jornada Permisos por nacimientos, excedencias, por sexo y resultado encuesta de clima laboral
A0 39	Crear documento que recoja las medidas de conciliación acogidas por ASPACE. Comunicarlo e incluirlo en el manual de acogida. Realizar revisión y actualización anual si procede.	Validar documento Validar aparición en manual de acogida Nº y canales de difusión Nº de veces que se ha difundido
AP 40	Una vez al año con el calendario laboral hacer llegar la información sobre los permisos y medidas de conciliación que se pueden coger y el canal para preguntar dudas.	Validar el documento adjuntado al calendario Validar canal creado Nº de veces que se ha entregado Medios de difusión Informe anual CNI



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332



AP 41	Definir y realizar análisis de datos anuales por tipo de medidas segregadas por sexo para conocer el impacto que tienen por sexo y poder establecer acciones en caso de que sea necesario	Validar el estudio Nº de permisos y / o medidas solicitadas Nº permisos y /o permisos concedidos Informe anual CNI
AP 42	Propiciar el compromiso de tolerancia cero al acoso sexual y por razón de sexo a través de la implementación y difusión del protocolo de prevención y actuación frente a este tipo de acoso.	Protocolo revisado Nº de veces que se ha difundido Canales y medios por los que se ha difundido Formación en acoso sexual y por razón de sexo a la comisión instructora Denuncias y comunicaciones recibidas Nº de veces que se ha activado Medidas preventivas puestas en marcha Sanciones impuestas Informe anual de comisión instructora para CNI
AP 43	Incluir un apartado específico sobre igualdad de hombres y mujeres dentro de la Encuesta de clima laboral y en la de riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento. El estudio de clima laboral se hace con carácter bienal. Se tendrán en cuenta análisis internos de riesgos psicosociales.	Incorporación de la categoría en la encuesta Informe de resultados a la Comisión de Igualdad sobre las preguntas incluidas y las respuestas en materia de Igualdad incorporadas en la encuesta de clima laboral o riesgos psicosociales.
AP 44	Incluir en el plan formativo anual un apartado vinculado a la prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia de género.	Nº formaciones / módulos dedicados a la materia Nº horas de formación ofertadas e impartidas Nº personas formadas por sexo y categoría
AP 45	Analizar la siniestralidad por sexos y las causas que llevan a una mayor proporción de siniestralidad en las mujeres.	Validar el análisis de datos Nº de Accidentes e Incidentes laborales por sexo, causa y puesto Informe anual a la CNI

AP 46	Aplicar una acción positiva por la que, en igualdad de condiciones de idoneidad, se priorice la candidatura femenina en áreas o grupos donde las mujeres estén infrarrepresentadas.	Nº de procesos en áreas/grupos masculinizados en los que se aplica la medida. Nº de mujeres seleccionadas.
AP 47	Garantizar la difusión de las oportunidades de promoción y realizar actuaciones específicas para fomentar la presentación de candidaturas femeninas cuando exista infrarrepresentación.	Nº de procesos de promoción. Nº de mujeres y hombres candidatos/as. % de candidaturas femeninas.
AP 48	Facilitar información sobre vacantes y oportunidades de promoción, así como formación y acompañamiento cuando sea necesario para favorecer la promoción profesional de las mujeres.	Nº de mujeres informadas. Nº de acciones formativas/acompañamientos realizados. Nº de mujeres promocionadas.
AP 49	Analizar la viabilidad de implantar puestos o actividades susceptibles de desarrollarse mediante trabajo a distancia, atendiendo a las características de cada puesto y necesidades organizativas.	Análisis realizado. Nº de puestos susceptibles de teletrabajo. Nº de personas que acceden a esta modalidad, desagregado por sexo.
AP 50	Informar a la plantilla sobre el derecho a la desconexión digital y establecer pautas para evitar comunicaciones profesionales fuera de la jornada, salvo situaciones excepcionales y justificadas.	Información/comunicación realizada. Nº de incidencias relacionadas con comunicaciones fuera de jornada.



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332



AP 51	Analizar y, cuando las características del puesto lo permitan, facilitar flexibilidad en la entrada y salida y/o en la distribución del tiempo de comida.	Nº de solicitudes de flexibilidad. Nº de solicitudes concedidas y denegadas, desagregado por sexo.
AP 52	Estudiar la implantación de una bolsa de horas o días personales de libre disposición, compatible con las necesidades organizativas y el convenio aplicable.	Estudio realizado. Implantación o no de la medida. Nº de personas que utilizan la medida, por sexo.
AP 53	Revisar los permisos retribuidos y analizar posibles mejoras respecto de la normativa y convenio aplicables, especialmente en materia de conciliación y corresponsabilidad.	Revisión realizada. Nº de mejoras incorporadas. Nº de personas que utilizan los permisos, por sexo.
AP 54	Realizar acciones de sensibilización dirigidas especialmente a los trabajadores varones para promover el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y permisos.	Nº de acciones de sensibilización realizadas. Nº de participantes, desagregado por sexo.
AP 55	Revisar periódicamente los complementos salariales y extrasalariales, incentivos, beneficios sociales y demás conceptos retributivos para comprobar su aplicación objetiva, transparente y neutra.	Revisión retributiva realizada. Nº de conceptos analizados. Diferencias detectadas por sexo.
AP 56	Adoptar medidas correctoras y/o de acción positiva cuando el análisis retributivo detecte diferencias injustificadas por razón de sexo.	Reducir y eliminar las diferencias retributivas injustificadas entre mujeres y hombres.
AP 57	Impartir formación específica al personal responsable de RR. HH. y/o gestión de personal sobre derechos laborales de las víctimas y procedimiento de actuación de la entidad.	Garantizar que el personal responsable de RR. HH. conozca los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.
AP 58	Impartir formación específica al personal responsable de RR. HH. y/o gestión de personal sobre derechos laborales de las víctimas y procedimiento de actuación de la entidad.	Garantizar que el personal responsable de RR. HH. conozca los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.
AP 59	Incorporar un procedimiento específico que recoja los derechos y medidas aplicables: reducción o reordenación del tiempo de trabajo, horario flexible, movilidad y demás derechos legalmente reconocidos.	Garantizar el ejercicio efectivo y confidencial de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.
AP 60	Facilitar información, orientación y, cuando sea necesario, acceso a apoyo psicológico y/o médico profesional, garantizando la confidencialidad y protección de los datos personales.	Proporcionar una respuesta integral y confidencial a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Bloque 4: Sociedad

La Asociación Salud Mental La Rioja potencia sus capacidades y el impacto positivo de sus servicios. Por ello, su compromiso con la sociedad va más allá del cumplimiento de las obligaciones legales.

Como entidad avanzada, la Asociación Salud Mental La Rioja vela por promover el desarrollo del entorno social en La Rioja, participando activamente en actividades donde pueda generar un impacto social relevante. Esto incluye, por ejemplo, fomentar entornos laborales inclusivos y con igualdad de género, considerar el impacto de género en sus programas y servicios, y promover iniciativas que contribuyan a la sostenibilidad ambiental.

De este modo, la Asociación Salud Mental La Rioja refuerza su función social, mejora la calidad de vida de las personas usuarias y fortalece la relación con la comunidad, generando valor tanto para la Asociación como para su entorno de actuación.

a) Cómo se gestiona el compromiso con el entorno social

El compromiso de la Asociación Salud Mental La Rioja con su entorno social es su gran valor, ya que su principal razón es mejorar la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental y de la comunidad en general. La Asociación desarrolla actividades y programas que reflejan su implicación social y su orientación hacia la inclusión, la igualdad y la participación ciudadana.

Entre las iniciativas destacadas de la Asociación Salud Mental La Rioja se encuentran:

- Programas educativos y de sensibilización sobre igualdad y diversidad.
- Canales de comunicación seguros y confidenciales para la ciudadanía, orientados a la atención de situaciones de riesgo o vulnerabilidad.
- Talleres y actividades de prevención, detección temprana y acompañamiento en salud mental.
- Actividades culturales, recreativas y formativas dirigidas a personas usuarias y a la comunidad, fomentando la integración social.
- Evaluación de la accesibilidad y adecuación de sus centros y servicios para garantizar la inclusión de todas las personas.

Estas acciones reflejan el compromiso activo con el entorno social, buscando generar un impacto positivo que vaya más allá de la atención directa, fortaleciendo la participación, la igualdad y el bienestar de la comunidad.

El Grupo de Interés en la Asociación Salud Mental La Rioja representa una red de colaboración multidisciplinar donde cada actor cumple un papel esencial. Esta estructura permite abordar la salud mental desde una perspectiva integral, social y comunitaria, favoreciendo no solo el

tratamiento, sino también la inclusión plena de las personas en la sociedad.

Grupo de interés	Quiénes lo forman	Funciones principales	Ejemplos de actuación
Personas usuarias	Personas con problemas de salud mental	Eje central de la intervención	Rehabilitación, empleo, ocio
Familias	Padres, madres, parejas, cuidadores	Apoyo y acompañamiento	Psicoeducación, grupos de ayuda
Profesionales	Psicólogos, educadores, trabajadores sociales	Intervención en programas	Terapia, seguimiento
Voluntariado	Personas colaboradoras	Apoyo social y comunitario	Actividades de ocio, acompañamiento
Administraciones públicas	Gobierno de La Rioja, ayuntamientos	Financiación y regulación	Subvenciones, políticas
Empresas	Empresas colaboradoras	Inserción laboral	Empleo con apoyo
Sistema sanitario	Servicios de salud mental	Coordinación clínica	Derivaciones médicas
Sistema judicial	Juzgados, instituciones penitenciarias	Intervención legal	Programas judicializados
Comunidad	Sociedad en general	Sensibilización social	Campañas antiestrigma

Conclusiones generales: Sociedad

La Asociación Salud Mental La Rioja demuestra un compromiso activo con su entorno social, situando a las personas usuarias y la comunidad en el centro de su acción. Sus programas educativos, culturales y de sensibilización refuerzan la inclusión, la igualdad y la participación ciudadana.

El desarrollo de actividades formativas, culturales y preventivas, junto con la evaluación de la accesibilidad de los servicios, evidencia que la Asociación no solo cumple con su misión, sino que también contribuye al fortalecimiento del tejido social.

En conjunto, estas iniciativas consolidan a la Asociación como un agente social responsable, capaz de generar un impacto positivo

sostenible y de promover valores de equidad, bienestar y cohesión comunitaria.

Plan de acción Sociedad

- **Alta prioridad (corto plazo).**

Acciones clave para asegurar la base del plan de Igualdad.

1. Mejora de las relaciones con la sociedad.

- Impulsar talleres y programas de prevención y sensibilización en salud mental dirigidos a personas usuarias y comunidad.
- Garantizar la accesibilidad plena de los centros y servicios de la Asociación.
- Velar por canales de comunicación seguros y confidenciales para atención de situaciones de vulnerabilidad.

- **Prioridad media (medio plazo).**

Acciones para consolidar e implementar la estrategia

2. Participación y escucha activa.

- Organizar actividades culturales y formativas regulares que fomenten la integración social y la participación ciudadana.
- Desarrollar programas educativos sobre igualdad, diversidad e inclusión dirigidos a la comunidad.
- Promover la participación activa.

- **Prioridad baja (largo plazo / mejora continua).**

Acciones para reforzar y sostener el modelo

3. *Colaboración y alineación estratégica.*

- Documentar y difundir buenas prácticas y resultados de las actividades para reforzar la visibilidad de la Asociación en la sociedad.
- Colaborar con otras entidades sociales en proyectos de impacto conjunto en la comunidad.
- Evaluar periódicamente el impacto social de los programas para ajustar estrategias futuras.

Acciones Positivas Sociedad

En el apartado 12 se recogen las Acciones Positivas del I Plan de Igualdad y se adjunta el archivo Excel, que permite acceder a dicha tabla para su consulta y seguimiento:

AP 61	Desarrollar acciones de sensibilización y formación en salud mental con perspectiva de género, dirigidas al personal, personas usuarias y sus familias, para prevenir la discriminación múltiple, combatir los estereotipos de género y promover la igualdad de oportunidades en el acceso a los recursos y servicios de la Asociación.	Número de acciones formativas realizadas al año. Número de personas participantes, desagregado por sexo
-------	---	--

Bloque 5: Innovación

Para la Asociación Salud Mental La Rioja la innovación es un proceso continuo de mejora, basado en el modelo EFQM, que introduce nuevas ideas y formas de trabajo para mejorar los servicios, generar valor en las personas usuarias y promover la inclusión y la igualdad.

a) Cómo se Definición de objetivos y estrategias para innovar

En Asociación Salud Mental La Rioja la innovación no es algo puntual, sino un eje estratégico integrado en su modelo de gestión. La entidad se basa en el modelo EFQM, lo que le permite planificar de forma sistemática la mejora continua en todos sus ámbitos de actuación. Los objetivos y estrategias innovadoras se definen teniendo en cuenta:

- La mejora constante de programas y servicios, adaptándolos a las necesidades cambiantes de las personas usuarias.
- La optimización de procesos internos y metodologías de intervención.
- La incorporación de nuevos modelos de atención centrados en la persona.
- La capacidad de anticipación y adaptación a un entorno social y sanitario complejo.

Un elemento clave es la integración transversal de la perspectiva de género, garantizando la igualdad entre mujeres y hombres tanto en:

- el diseño de servicios,
- como en la planificación estratégica,
- y en la gestión interna.

De este modo, la innovación no solo busca eficiencia, sino también impacto social, equidad e inclusión.

b) Cómo se crea el contexto interno para innovar

La Asociación Salud Mental La Rioja, trabaja activamente para generar un entorno que favorezca la innovación desde dentro. Para ello, define un marco que impulsa:

- La creatividad y la participación del equipo profesional, fomentando que las personas aporten ideas y mejoras.
- La asunción responsable de riesgos, entendida como parte necesaria del aprendizaje organizativo.
- La cultura de mejora continua, alineada con el modelo EFQM.

Este contexto se refuerza mediante:

- Formación continua y sensibilización del personal, especialmente en nuevas metodologías, atención centrada en la persona e igualdad de género.
- Trabajo colaborativo, tanto interno (equipos multidisciplinares) como externo.
- Alianzas con entidades y proveedores especializados, que aportan conocimiento técnico y experiencias innovadoras.

Todo ello contribuye a construir una organización flexible, abierta al cambio y orientada al aprendizaje constante.

c) Cómo se gestionan las ideas y proyectos innovadores

La gestión de la innovación se realiza de manera estructurada, siguiendo criterios del modelo EFQM, lo que permite transformar ideas en mejoras reales.

Este proceso incluye:

- Recogida sistemática de ideas del personal y de otros agentes implicados.
- Evaluación y priorización según su viabilidad, impacto y alineación estratégica.
- Desarrollo e implementación de proyectos innovadores en servicios, programas o procesos.
- Seguimiento y evaluación de resultados, asegurando su efectividad.

El objetivo final de este sistema es que todas las iniciativas:

- Generen valor real para las personas usuarias.
- Mejoren la calidad y eficacia de los servicios.
- Refuercen la igualdad, la inclusión y la participación social.

La innovación en Salud Mental La Rioja es un proceso planificado, participativo y orientado a resultados, donde:

- se define estratégicamente,
- se impulsa desde la cultura interna,
- y se gestiona de forma estructurada.

No se trata solo de innovar, sino de hacerlo con sentido: mejorar la vida de las personas y avanzar hacia una sociedad más inclusiva.

Conclusiones generales: Innovación

La Asociación Salud Mental La Rioja integra la innovación como un elemento clave de su gestión, apoyándose en el modelo EFQM y en la mejora continua.

La definición de objetivos estratégicos, la creación de un entorno interno que fomenta la participación y la creatividad, y la gestión estructurada de ideas y proyectos permiten desarrollar iniciativas con impacto real.

Además, la incorporación transversal de la perspectiva de género y la colaboración con agentes externos refuerzan una innovación orientada no solo a la eficiencia, sino también a la igualdad, la inclusión y la mejora de la calidad de vida de las personas usuarias. En conjunto, se trata de un modelo de innovación planificado, participativo y centrado en las personas.

Plan de acción Innovación

- **Prioridad alta (corto plazo)**

Acciones clave para asegurar la base del plan de Igualdad.

- 1. Mejora de la prestación del servicio y capacitación de profesionales.*

- Sensibilizar al equipo profesional sobre innovación
- Definir objetivos estratégicos de innovación alineados con la misión y valores de la Asociación.



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332



- Identificar áreas prioritarias donde aplicar la perspectiva de género en programas y servicios.
- Crear canales para la recogida de ideas y propuestas innovadoras del equipo y personas usuarias.

- **Prioridad media (medio plazo)**

Acciones para consolidar e implementar la estrategia

2. Participación y escucha activa

- Implementar proyectos piloto de innovación en servicios, procesos y metodologías.
- Formar al personal en gestión de proyectos innovadores y buenas prácticas.
- Colaborar con entidades externas y proveedores especializados para enriquecer la innovación.
- Evaluar los proyectos implementados y medir su impacto en calidad de atención, inclusión y perspectiva de género.

- **Prioridad baja (largo plazo / mejora continua)**

Acciones para reforzar y sostener el modelo

3. Colaboración y alineación estratégica

- Consolidar la cultura de innovación y mejora continua en toda la organización.
- Integrar de manera sistemática la perspectiva de género y la igualdad en todos los servicios y procedimientos.
- Fortalecer la reputación de la Asociación como entidad innovadora, eficiente e inclusiva en el ámbito de la salud mental.

Acciones Positivas Innovación

En el apartado 12 se recogen las Acciones Positivas del I Plan de Igualdad y se adjunta el archivo Excel, que permite acceder a dicha tabla para su consulta y seguimiento:

AP 62	En los proyectos de innovación que se lleven a cabo en Salud Mental La Rioja, incluir tanto hombres como mujeres.	1 proyecto de innovación al año con participación mixta. Informe anual a la CNI
-------	---	---

7. Acciones Positivas (AP): Medidas, indicadores, calendario y responsables.

Las Acciones Positivas (AP) constituyen medidas específicas destinadas a prevenir, corregir o compensar posibles situaciones de desigualdad o desventaja por razón de sexo, favoreciendo una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Estas actuaciones complementan las medidas generales previstas en el I Plan de Igualdad y se aplicarán especialmente en aquellos ámbitos en los que se hayan identificado desequilibrios, infrarrepresentación o áreas de mejora.

El conjunto de las *Acciones Positivas del I Plan de Igualdad* se recoge de forma integral en el *apartado 12*, donde se detallan las medidas previstas, los indicadores establecidos para su seguimiento y evaluación, el calendario de ejecución y las personas o áreas

responsables de su desarrollo. Esta planificación permitirá realizar un seguimiento sistemático de las actuaciones, valorar su grado de cumplimiento y evaluar su eficacia durante la vigencia del Plan.

8. Compromisos despliegue I Plan de igualdad

- Todos los indicadores deben estar desagregados por sexo (obligatorio en igualdad).
- Es recomendable añadir también variables como:
 - Edad.
 - Tipo de discapacidad.
 - Situación socioeconómica.
- a) Sistema de seguimiento y evaluación del I Plan de igualdad.
- Creación de una Comisión de Igualdad, con representación institucional y del personal.
- Revisión trimestral del grado de cumplimiento de las medidas.
- Elaboración de informes de seguimiento intermedios y finales.
- b) Vigencia del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, con posibilidad de revisión en función de los resultados del seguimiento y de cambios organizativos o normativos. 25 de agosto 2026 hasta el 24 de agosto de 2030.

9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión del I plan de igualdad

El seguimiento, evaluación y revisión del I Plan de Igualdad de la Asociación Salud Mental La Rioja constituye un proceso continuo destinado a comprobar el grado de cumplimiento de las medidas

previstas, valorar su eficacia y detectar las necesidades de adaptación que puedan surgir durante su periodo de vigencia.

El sistema de seguimiento se desarrollará de forma periódica y permitirá conocer el grado de implantación de las medidas, los resultados alcanzados y, en su caso, las dificultades encontradas durante su aplicación.

9.1. Objetivos del seguimiento

El sistema de seguimiento tendrá como objetivos:

- Comprobar el grado de ejecución de las medidas previstas en el I Plan de Igualdad.
- Verificar el cumplimiento de los objetivos establecidos.
- Analizar los resultados obtenidos mediante indicadores cuantitativos y cualitativos.
- Identificar posibles desviaciones, dificultades o nuevas necesidades.
- Proponer las actuaciones correctoras necesarias.
- Garantizar que la perspectiva de género se mantenga integrada en las políticas de gestión de personas.
- Valorar el impacto de las medidas sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

9.2. Indicadores de seguimiento

Los indicadores permitirán medir, entre otros aspectos:

- Número y porcentaje de mujeres y hombres participantes en procesos de selección.



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332



- Número y porcentaje de mujeres y hombres promocionados.
- Participación de mujeres en procesos de promoción en áreas o puestos masculinizados.
- Participación de hombres en medidas de corresponsabilidad y conciliación.
- Utilización de las medidas de flexibilidad y conciliación.
- Formación realizada en materia de igualdad y violencia de género.
- Formación específica dirigida al personal con responsabilidades en recursos humanos.
- Evolución de las diferencias retributivas y de los complementos salariales.
- Número de acciones de sensibilización realizadas.
- Número de consultas, incidencias o actuaciones relacionadas con igualdad, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género.
- Grado de ejecución de las medidas previstas en el Plan.

Siempre que sea posible, los datos serán desagregados por sexo.

9.3. Periodicidad

La Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión realizará, como mínimo, una revisión trimestral del grado de ejecución de las medidas.

Asimismo, se realizará:

- Una evaluación intermedia durante la vigencia del Plan.
- Una evaluación final al finalizar su periodo de vigencia.

- Una revisión extraordinaria cuando se produzcan circunstancias que puedan afectar de forma significativa a la aplicación del Plan.

9.4. Evaluación

La evaluación permitirá valorar:

- a) El grado de cumplimiento de los objetivos y medidas.
- b) La adecuación de los recursos utilizados.
- c) La eficacia de las medidas adoptadas.
- d) Los efectos producidos sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- e) Las dificultades encontradas durante la implantación.
- f) Las necesidades de modificación o actualización del Plan.

Los resultados de las evaluaciones quedarán documentados mediante las correspondientes actas e informes de seguimiento.

9.5. Revisión del Plan

El I Plan de Igualdad podrá ser revisado durante su vigencia cuando se detecten necesidades de modificación, nuevas situaciones de desigualdad, cambios organizativos relevantes, modificaciones normativas o cualquier otra circunstancia que haga necesario adaptar las medidas previstas.

Las modificaciones serán objeto de negociación y, cuando proceda, aprobación por la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión, respetando en todo momento la normativa aplicable.

10. Comisión de seguimiento, evaluación y revisión

Para garantizar el seguimiento, evaluación y revisión del I Plan de Igualdad se constituye una Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión, de carácter paritario, integrada por representación de la Asociación Salud Mental La Rioja y por la representación legal de las personas trabajadoras.

Esta Comisión dará continuidad a los trabajos desarrollados por la Comisión Negociadora durante la elaboración del diagnóstico y del I Plan de Igualdad.

10.1. Composición

La Comisión estará integrada por representantes de la Asociación y representantes legales de las personas trabajadoras, manteniendo una composición equilibrada y respetando la representación de las partes que participaron en la negociación del Plan.

La composición concreta de la Comisión quedará identificada en el acta de constitución correspondiente.

En caso de sustitución de alguna de las personas integrantes, la parte correspondiente comunicará formalmente la nueva designación.

10.2. Funciones

Corresponderán a la Comisión las siguientes funciones:

- Realizar el seguimiento periódico del I Plan de Igualdad.
- Analizar el grado de cumplimiento de las medidas.
- Revisar los indicadores establecidos.
- Analizar los resultados obtenidos y su evolución.

- Detectar posibles dificultades en la aplicación del Plan.
- Proponer medidas correctoras cuando sean necesarias.
- Realizar la evaluación intermedia y final.
- Proponer modificaciones o actualizaciones del Plan.
- Analizar las posibles situaciones de desigualdad que puedan surgir durante la vigencia del Plan.
- Velar por la aplicación efectiva de las medidas de igualdad.
- Garantizar la participación y comunicación con la plantilla.
- Elaborar y aprobar las actas de las reuniones.
- Resolver, en primera instancia, las posibles discrepancias relacionadas con la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan.

10.3. Funcionamiento

La Comisión se reunirá, con carácter ordinario, al menos trimestralmente.

También podrá reunirse con carácter extraordinario cuando lo solicite cualquiera de las partes integrantes, cuando exista una situación que requiera una actuación urgente o cuando resulte necesario revisar alguna medida del Plan.

Las reuniones serán convocadas con una antelación suficiente, indicando el orden del día y la documentación necesaria para su análisis.

De cada reunión se levantará la correspondiente acta, que será aprobada por las personas integrantes de la Comisión.

10.4. Adopción de acuerdos

La Comisión procurará adoptar sus acuerdos mediante consenso.

Cuando no sea posible alcanzar un acuerdo, se dejará constancia en el acta de las posiciones mantenidas por cada una de las partes y se aplicará el procedimiento de resolución de discrepancias previsto en el *apartado 11 del presente Plan*.

11. Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

El I Plan de Igualdad podrá ser objeto de modificación, actualización o revisión durante su periodo de vigencia cuando resulte necesario para garantizar su adecuación a la realidad de la Asociación y a la normativa vigente.

11.1. Causas de modificación

Podrá plantearse la modificación del Plan cuando:

- Se produzcan cambios normativos que afecten a su contenido.
- Se produzcan cambios organizativos o estructurales relevantes en la Asociación.
- Se detecten situaciones de desigualdad que no hubieran sido identificadas inicialmente.
- Las medidas previstas no resulten eficaces o suficientes para alcanzar los objetivos establecidos.
- Los resultados de las evaluaciones aconsejen modificar, sustituir o incorporar nuevas medidas.

- Se produzcan circunstancias que hagan necesario adaptar los objetivos, indicadores, responsables o calendario.
- Existan requerimientos de la autoridad laboral o administrativa competente.

11.2. Procedimiento de modificación

La propuesta de modificación podrá ser planteada por cualquiera de las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión.

La propuesta deberá incluir, cuando proceda:

- Medida o apartado que se propone modificar.
- Motivo de la modificación.
- Justificación.
- Propuesta de nueva redacción o nueva medida.
- Impacto previsto.
- Indicadores de seguimiento.
- Calendario de aplicación.

La propuesta será analizada y negociada por la Comisión, procurando alcanzar un acuerdo mediante consenso.

Una vez aprobada la modificación, se incorporará al Plan mediante el correspondiente documento de revisión y se dejará constancia en el acta de la Comisión.

Cuando la modificación afecte a elementos que deban ser comunicados o registrados ante la autoridad laboral, se realizarán los trámites administrativos correspondientes.

11.3. Resolución de discrepancias

Las discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del I Plan de Igualdad serán tratadas inicialmente en el seno de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión.

La Comisión analizará la cuestión planteada y procurará alcanzar una solución consensuada.

Cuando no sea posible alcanzar un acuerdo, se dejará constancia expresa en el acta de:

- La cuestión objeto de discrepancia.
- Las posiciones mantenidas por cada una de las partes.
- Las propuestas formuladas.
- Las actuaciones realizadas para alcanzar un acuerdo.

En caso de persistir la discrepancia, las partes podrán acudir a los procedimientos de mediación, conciliación o arbitraje que resulten de aplicación conforme a la normativa laboral y, en su caso, al convenio colectivo aplicable.

Todo ello sin perjuicio de las competencias que correspondan a la

autoridad laboral y a los órganos jurisdiccionales.

11.4. Registro de modificaciones

Todas las modificaciones, revisiones y acuerdos adoptados en relación con el I Plan de Igualdad quedarán documentados mediante las correspondientes actas y documentos de revisión, garantizando su trazabilidad durante todo el periodo de vigencia del Plan.



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332

12. Acciones Positivas I Pla de Igualdad Asociación Salud Mental La Rioja

 							2026	2027	2028	2029	2030	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
BLOQUES	Nº ACC	CONTENIDO DE LA ACCIÓN	INDICADOR	OBJETIVO CUANTITATIVO/ EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONA RESPONSABLE EJECUCIÓN	4º					0 No iniciada 1 Fase de Ejecución 2 Ejecutada Parcialmente 3 Ejecutada Totalmente	
ESTRATEGIA Y POLITICAS	1	Visibilizar la presencia masculina en SALUD MENTAL LA RIOJA en las comunicaciones externas, jornadas de puertas abiertas, visitas a centros educativos, etc., para incentivar y hacer atractivo el sector y el trabajo en SALUD MENTAL LA RIOJA.	Nº de actos. Nº de comunicaciones. Nº de candidaturas de hombres recibidas Informe anual a la CNI	Nº de actos: 1 Nº de comunicaciones: 2 Nº de candidaturas de hombres recibidas: 25% por puesto Informe anual a la CNI	Toda la plantilla La sociedad en general	Dirección	x	x	x	x	x		
	2	Incluir la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en los procesos de recogida, por ejemplo, edición de los documentos estratégicos de la organización. Incluir en el Modelo EFQM, el compromiso de la organización con la igualdad.	Comunicado al la junta directiva en la reunión siguiente a la fecha de registro en REGCOM. Validación de la incorporación del PI en el Plan estratégico Nº documentos incluidos	Comunicado a la junta directiva en la reunión siguiente a la fecha de registro en REGCOM. Validar la incorporación del PI en el Plan Estratégico Inclusión en 1 documento	Toda la plantilla	Dirección	x						
	3	Visibilizar difundir el plan de igualdad en los medios de la organización internos y externos. Además, cada responsable comunica en su departamento, e incluso pide sugerencias en el despliegue de las líneas estratégicas en su área.	Número de difusiones Nº canales utilizados Validación publicación en web del PI Impacto publicación web ¿Cómo?	Difusión realizada 100% en cuarto trimestre de 2026 Número de difusiones: 2 Nº canales utilizados: 2 Validación publicación en web del PI	Toda la plantilla	Dirección	x	x	x	x	x	x	
	4	Incluir en el plan de comunicación anual de Salud Mental La Rioja acciones o contenidos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres	Nº de contenidos o publicaciones	Nº de contenidos o publicaciones: 4 (1 por trimestre)	Toda la plantilla	Comunicación	x						
	5	Revisar los procesos que afectan a personas para garantizar su redacción con un lenguaje inclusivo y que el proceso en sí tenga perspectiva de género, siendo transparente y equitativo. También organigrama. Asegurar la difusión a la plantilla.	Nº de procesos revisados Nº de correcciones hechas Nº de difusiones y canales de difusión	Revisión de los procesos del Modelo EFQM Objetivo: revisión en 2026. 100% procesos adaptados	Toda la plantilla	Responsable de calidad y RRHH	x		x		x		x
	6	Hacer un uso inclusivo del lenguaje en toda la documentación nueva utilizando palabras neutras	Nº de documentos correctos / Nº documentos nuevos	100% documentos nuevos correctos	Toda la plantilla	Responsable de calidad y RRHH	x		x		x		x
	7	Revisar la WEB y corregir el lenguaje androcéntrico	Revisión de la web Número de correcciones Informe anual a la CNI	Web revisada 100% Correcciones hechas	Toda la plantilla y todas las personas que visitan la WEB	Área de comunicación							
	8	Revisar la cartelería impresa en papel que viene de fuera de la organización y asegurar que utilice un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas. En caso de no hacerlo, no colocarla.	Nº de carteles rechazados / Nº de carteles nuevos	100% de los carteles correctos	Toda la plantilla y personas que visiten Asociación Salud Mental La Rioja	Responsable de calidad y RRHH	x	x	x	x	x	x	x
	9	Utilizar una guía de uso inclusivo y no sexista del lenguaje que sea fácilmente accesible para toda la plantilla. Dar a conocer esta guía a todas las personas de la organización	Nº veces que se ha difundido la guía Medios y canales de difusión Nº de veces que se ha hecho uso de la guía	Guía escogida a tiempo: mayo 2027	Toda la plantilla	Responsable de calidad y RRHH	x	x	x	x	x	x	x
	10	Formar en lenguaje inclusivo al departamento de comunicación.	Nº formaciones recibidas por sexo y puesto Nº personas formadas por sexo y puesto Nº horas de formación por sexo y puesto Contenido de la formación	Participar en 3 foros que permitan formarse: confederación, grupo de calidad y formación en lectura fácil.	Departamento de comunicación	Responsable de calidad y RRHH	x	x	x	x	x	x	x

 							2026	2027	2028	2029	2030	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
BLOQUES	Nº ACC	CONTENIDO DE LA ACCIÓN	INDICADOR	OBJETIVO CUANTITATIVO/ EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONA RESPONSABLE EJECUCIÓN	4º					0 No iniciada 1 Fase de Ejecución 2 Ejecutada Parcialmente 3 Ejecutada Totalmente	
CLIENTELA Y EMPRESAS PROVEEDORAS	11	Modificar la firma del email indicando que SALUD MENTAL LA RIOJA está comprometida con la igualdad. Hacerlo coincidir, al menos con la publicación del Plan, en Marzo /2021 y Noviembre	Validación de la creación de las firmas Nº de campañas en las que se ha utilizado	100% de firmas de email cambiadas al registrar el Plan de Igualdad. Además en Marzo y Noviembre	Todas las personas que reciban correos de Salud Mental La Rioja. Personas con correo corporativo	Área de comunicación	x						
	12	Realizar un mailing a la clientela y a las empresas proveedoras en la que les comunicamos que hemos realizado un Plan de Igualdad.	Nº de mailings hechos Nº de empresas informadas Análisis del contenido del mailing	100% clientela y empresas proveedoras comunicadas	Todas las empresas proveedoras y la clientela	Área de comunicación	x						
	13	Incluir texto o cláusula de compromiso de Salud Mental La Rioja con la igualdad y el cumplimiento de las obligaciones legales en esta materia en las comunicaciones con las empresas proveedoras, y colaboradoras.	Validación de cláusula de compromiso. Nº de comunicaciones hechas con cláusula / Nº de comunicaciones hechas	Texto insertado 100% comunicaciones con cláusula de igualdad	Clientela y empresas proveedoras	Área de comunicación	x		x		x		x
	14	Incluir que el compromiso con la igualdad sea un criterio a tener en cuenta a la hora de elegir empresas proveedoras: A igualdad de condiciones, escoger a la empresa con	Validación del criterio e inclusión en el proceso correspondiente Nº de veces aplicado / Nº de veces que se puede aplicar	100% de veces preferencia por la empresa con compromiso con la igualdad	Clientela y empresas proveedoras	Responsable							



asociación
SALUD MENTAL
La rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332

 							2026	2027	2028	2029	2030	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
BLOQUES	Nº ACC	CONTENIDO DE LA ACCIÓN	INDICADOR	OBJETIVO CUANTITATIVO/ EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONA RESPONSABLE EJECUCIÓN	4º					0 No iniciada 1 Fase de Ejecución 2 Ejecutada Parcialmente 3 Ejecutada Totalmente	
PERSONAS	15	Presupuesto para acometer el seguimiento del Plan de Igualdad Partida presupuestaria en € y en horas de trabajo compartido	Validar partida presupuestaria anual Nº horas de trabajo compartido	Realizar los seguimientos con la cadencia prevista en el Plan de Igualdad	Todas las personas de la organización	Responsable de calidad y RRHH							
	16	Favorecer la medición de los indicadores de procesos segregado por mujer y hombre. Por ejemplo, registrar el sexo de candidaturas a lo largo de todo el proceso de selección	Nº procesos abiertos Nº candidaturas recibidas Nº preseleccionadas Nº contrataciones Informe anual a la CNI	Análisis cada mes de febrero de los datos del año anterior	Personas que participan en procesos de selección	Responsable de calidad y RRHH	x	x	x	x	x	x	x
	17	Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Elaboración del modelo de entrevista de salida. -Nº de bajas de la empresa segregadas por sexo, por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada.	100% entrevistas realizadas en caso de baja voluntaria	Personas que causan baja voluntaria en la organización	Responsable de calidad y RRHH	x	x	x	x	x	x	x
	18	Incluir un resumen o contenido mínimo del Plan de Igualdad en el manual de acogida	Validación del texto del Plan de Igualdad incluir en manual de acogida Nº de veces entregado	Tener incluido el resumen o contenido mínimo del Plan de Igualdad en el Plan de Acogida. 100% veces entregado el manual	Nuevas incorporaciones	Responsable de calidad y RRHH		x		x		x	
	19	Formar al equipo directivo, al departamento de Recursos Humanos, etc. en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.	-Nº de formaciones y horas impartidas -Nº de personas formadas desagregadas por sexo y departamento -Contenido de los cursos	20 horas de formación por persona para el final de la vigencia del plan - 100% personas formadas	Equipo de dirección y epartamento de RRHH	Responsable	x	x	x	x	x	x	x
	20	Difundir cada descripción o perfil de puesto entre las personas trabajadoras que lo desempeñan.	Nº de canales y difusiones hechas Nº de personas informadas (recibi firmado)	100% personas informadas 1 difusión anual y cada vez que se modifique	Toda la plantilla	Responsable	x	x	x	x	x	x	x
	21	Revisar una vez al año, diciembre, la DPT con los ocupantes del puesto con la participación de la CNI y actualizarla	Nº de modificaciones Informe a la CNI	100% descripciones actualizadas	Toda la plantilla	Responsable	x						
	22	Incluir las DPT en un repositorio/carpetas común o sistema de solicitud para que las personas trabajadoras y/o sus responsables puedan tener acceso.	Validar creación carpeta común Nº y canales en los que se difunde existencia del repositorio o sistema de solicitud	100% descripciones en el repositorio	Toda la plantilla	Responsable de calidad y RRHH	x						
	23	Describir y valorar los nuevos puestos que surjan con la misma metodología empleada hasta el momento. Incluir los nuevos puestos en el mapa de valoración.	Nº de puestos creados Nº de puestos descritos Validar la inclusión en el mapa de valoración	100% puestos nuevos descritos y valorados con metodología	Personas que ocupan los nuevos puestos	Dirección							
	24	Actualizar la base de datos del registro retributivo con las valoraciones a 31 de diciembre de cada año.	Base de datos actualizada a 31 de diciembre	Base de datos actualizada a 31 de diciembre	Toda la plantilla	Dirección	x						
	25	Comprobar cada año el salario anual de las personas que no han tenido baja de IT que coinciden con el informe 190 para asegurar el cálculo correcto. Incluir este análisis en las justificaciones anuales para que quede	Registro retributivo correcto y a tiempo cada año	Registro retributivo correcto y a tiempo cada año	Toda la plantilla	Dirección	x						



asociación
SALUD MENTAL
La rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332

 							2026	2027	2028	2029	2030	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
BLOQUES	Nº ACC	CONTENIDO DE LA ACCIÓN	INDICADOR	OBJETIVO CUANTITATIVO/ EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONA RESPONSABLE EJECUCIÓN	4º					0 No iniciada 1 Fase de Ejecución 2 Ejecutada Parcialmente 3 Ejecutada Totalmente	
PERSONAS	26	Realizar un procedimiento que defina cómo las personas trabajadoras pueden tener acceso al registro retributivo anual.	Procedimiento redactado y transmitido	Procedimiento redactado y transmitido	Toda la plantilla	Responsable	x	x	x	x	x	x	x
	27	Definir un procedimiento específico de promoción interna donde se definan los criterios de selección y los ratios de seguimiento en promoción interna	Validar la creación del protocolo de promoción interna Nº de promociones Nº de candidaturas recibidas por proceso Nº personas promocionadas Informe anual CNI	Procedimiento redactado y transmitido 100% de promociones con procedimiento aplicado	Toda la plantilla	Responsable de calidad y RRHH							
	28	Indicar en cada promoción si es hombre o mujer y si presenta o no discapacidad	Nº de promociones -Nº de candidaturas por sexo y discapacidad -Personas seleccionadas por sexo y discapacidad - Informe anual a la CNI	Análisis hecho cada año sobre el año anterior en Febrero 100% promociones sin discriminación	Toda la plantilla	Responsable de calidad y RRHH	x						
	29	Formación general para todas las personas, sobre Igualdad	Validar la inclusión de la formación en igualdad en el plan de formación. Nº de personas formadas Nº horas de formación en igualdad Contenido de la formación	Incluir en el plan de formación al menos 2 horas de formación anual en igualdad a todas las personas de la empresa.	Toda la plantilla	Responsables de formación, calidad y RRHH	x	x	x				
	30	Procurar la formación a las personas que están en excedencia.	Nº de personas en excedencias formadas, desagregadas por sexo Medios de difusión de la formación Contenido de los cursos	100% de los cursos ofertados a personas en excedencia	Personas en excedencia	Responsable	x						
	31	Facilitar que la formación sea en horas compatibles con las jornadas reducidas y, en caso de que no fuera posible, aplicar la regla de compensación de horas fuera de la jornada.	Nº de formaciones planificadas en horario compatible con las reducciones de jornada. Porcentaje de estas sobre el número total de formaciones planificadas Nº de veces que se aplica la compensación de horas, indicando sexo de las personas que la han disfrutado	85% de compatibilidad con las jornadas reducidas	Plantilla con reducción de jornada reducida	Responsable							
	32	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo una sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, en la página web y demás canales utilizados.	Sección de "Igualdad de oportunidades" creada en los tabloneros y en la web Informe anual sobre el uso de estos medios	100% actualizado cada año	Toda la plantilla	Responsable							
	33	Volver a pasar los cuestionarios de diagnóstico de igualdad, con las garantías necesarias, en la próxima formación en igualdad que se imparta a la plantilla.	Nº de personas formadas en igualdad Nº personas a las que se les de la encuesta Nº encuestas respondidas Informe resultados CNI	100% de las personas en igualdad formadas a las que se les pase la encuesta	Toda la plantilla	Responsable							
	34	Registrar datos de formación por sexo y temática, también los certificados profesionales. Análisis, y en consecuencia sensibilizar si es necesario. Facilitar esta información anualmente a la CNI.	Nº personas formadas por sexo y temática Nº horas formación por sexo y temática Informe anual a la CNI	Registro todos los datos y seguimiento en febrero	Toda la plantilla	Responsables de formación	x						
	35	Garantizar que las situaciones de reducción de jornada y de responsabilidades de cuidado no son un impedimento para promocionar. Indicar explícitamente al comunicar la vacante que no se cierra la promoción a personas con jornada reducida.	Analizar el contenido de oferta de vacantes Nº candidaturas recibidas por proceso, desagregando por sexo, jornada y responsab. de cuidados Nº de personas promocionadas con reducción de jornada y/o con responsabilidades de cuidados	Análisis realizado	Personas con reducción de jornada	Responsables de calidad y RRHH	x						
	36	Estudiar y proponer mejoras en materia de conciliación y corresponsabilidad dentro de la Junta Directiva de Salud Mental La Rioja y aplicar las acordadas en las mejoras voluntarias anuales	Documento de mejoras voluntarias -Nº de propuestas de mejora -Nº mejoras aceptadas -Informe anual de la Junta Directiva a la CNI	Introducir mejoras sobre derechos de conciliación durante la vigencia del Plan, si se consideran convenientes	Personas trabajadoras	Dirección	x						



asociación
SALUD MENTAL
la rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332

 Asociación SALUD MENTAL La Rioja Asociación de la Entidad Pública SPB RRH RRH C.I.F.: G-126478321  rom 25 ROMANOS							2026	2027	2028	2029	2030	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
BLOQUES	Nº ACC	CONTENIDO DE LA ACCIÓN	INDICADOR	OBJETIVO CUANTITATIVO/ EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONA RESPONSABLE EJECUCIÓN	4º					0 No iniciada 1 Fase de Ejecución 2 Ejecutada Parcialmente 3 Ejecutada Totalmente	
PERSONAS	37	Facilitar y sistematizar los procesos de solicitud de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Procesos sistematizados -Nº de solicitudes presentadas por cada derecho, desagregado por sexo -Nº de solicitudes denegadas por cada derecho, desagregadas por sexo y por causa -Informe anual sobre el disfrute de estos derechos para CNI	100% Procesos sistematizados	Todas las personas trabajadoras	Responsables de calidad y RRHH	x						
	38	Realizar una reflexión para intentar asegurar la correcta distribución del trabajo ante las necesidades organizativas derivadas de las reducciones de jornada, permisos por nacimientos, excedencias y demás	Nº reducciones de jornada Permisos por nacimientos, excedencias, por sexo y resultado encuesta de clima laboral	Reflexión realizada	Personas trabajadoras	Dirección	x						
	39	Crear documento que recoja las medidas de conciliación acogidas por ASPACE. Comunicarlo e incluirlo en el manual de acogida. Realizar revisión y actualización anual si procede.	Validar documento Validar aparición en manual de acogida Nº y canales de difusión Nº de veces que se ha difundido	Hecho para 2023 y revisión anual	Toda la plantilla	Responsables de calidad y RRHH	x						
	40	Una vez al año con el calendario laboral hacer llegar la información sobre los permisos y medidas de conciliación que se pueden coger y el canal para preguntar dudas.	Validar el documento adjuntado al calendario Validar canal creado Nº de veces que se ha entregado Medios de difusión Informe anual CNI	Hecho para febrero de cada año desde 2023	Toda la plantilla	Responsables, calidad y RRHH	x						
	41	Definir y realizar análisis de datos anuales por tipo de medidas segregadas por sexo para conocer el impacto que tienen por sexo y poder establecer acciones en caso de que sea necesario	Validar el estudio Nº de permisos y / o medidas solicitadas Nº permisos y / o permisos concedidos Informe anual CNI	Comenzar en 2022 recogida de datos. Analizar todos los meses de febrero	Toda la plantilla	Responsables de calidad y RRHH	x						
	42	Propiciar el compromiso de tolerancia cero al acoso sexual y por razón de sexo a través de la implementación y difusión del protocolo de prevención y actuación frente a este tipo de acosos.	-Protocolo revisado -Nº de veces que se ha difundido -Canales y medios por los que se ha difundido -Formación en acoso sexual y por razón de sexo a la comisión instructora	Protocolo revisado por el Comité de Acoso	Toda la plantilla	Responsables PRL y calidad	x						
	43	Incluir un apartado específico sobre igualdad de hombres y mujeres dentro de la Encuesta de clima laboral y en la de riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento. El estudio de clima laboral se hace con carácter bienal. Se tendrán en cuenta análisis internos de riesgos psicosociales.	Incorporación de la categoría en la encuesta Informe de resultados a la Comisión de Igualdad sobre las preguntas incluidas y las respuestas en materia de igualdad incorporadas en la encuesta de clima laboral o riesgos psicosociales. -100% encuestas con la categoría de sexo incorporada -100% CNI Informada sobre contenidos en materia de igualdad de la encuesta -Evolución positiva del clima laboral	Incorporación de la categoría en la encuesta Informe de resultados a la Comisión de Igualdad sobre las preguntas incluidas y las respuestas en materia de igualdad incorporadas en la encuesta de clima laboral o riesgos psicosociales. -100% encuestas con la categoría de sexo incorporada -100% CNI Informada sobre contenidos en materia de igualdad de la encuesta -Evolución positiva del clima laboral	Toda la plantilla	Responsable de calidad							
	44	Incluir en el plan formativo anual un apartado vinculado a la prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia de género.	Nº formaciones / módulos dedicados a la materia Nº horas de formación ofertadas e impartidas Nº personas formadas por sexo y categoría	100% plantilla formada	Toda la plantilla	Responsables de PRL, formación, calidad y RRHH	x						
	45	Analizar la siniestralidad por sexos y las causas que llevan a una mayor proporción de siniestralidad en las mujeres.	Validar el análisis de datos Nº de Accidentes e Incidentes laborales por sexo, causa y puesto Informe anual a la CNI	Análisis realizado en febrero de cada año	Toda la plantilla	Responsables de PRL, calidad y RRHH	x						



asociación
SALUD MENTAL
La rioja



Declaración de Utilidad Pública Nº 49.188
C.I.F.: G 26028332

							2026	2027	2028	2029	2030	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
BLOQUES	Nº ACC	CONTENIDO DE LA ACCIÓN	INDICADOR	OBJETIVO CUANTITATIVO/ EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONA RESPONSABLE EJECUCIÓN	4º					0 No iniciada 1 Fase de Ejecución 2 Ejecutada Parcialmente 3 Ejecutada Totalmente	
PERSONAS	46	Aplicar una acción positiva por la que, en igualdad de condiciones de idoneidad, se priorice la candidatura femenina en áreas o grupos donde las mujeres estén infrarrepresentadas.	Nº de procesos en áreas/grupos masculinizados en los que se aplica la medida. Nº de mujeres seleccionadas.	Favorecer una representación equilibrada de mujeres y hombres en áreas o grupos profesionales masculinizados.	Anual, mediante revisión de los procesos de selección y análisis de resultados por sexo.	Responsables de PRL, calidad y RRHH							
	47	Garantizar la difusión de las oportunidades de promoción y realizar actuaciones específicas para fomentar la presentación de candidaturas femeninas cuando exista	Nº de procesos de promoción. Nº de mujeres y hombres candidatos/as. % de candidaturas femeninas.	Incrementar la participación de mujeres en los procesos de promoción interna.	Anual, mediante registro de procesos de promoción desagregado por sexo.	Responsables de PRL, calidad y RRHH							
	48	Facilitar información sobre vacantes y oportunidades de promoción, así como formación y acompañamiento cuando sea necesario para favorecer la promoción profesional de las mujeres.	Nº de mujeres informadas. Nº de acciones formativas/accompañamientos realizados. Nº de mujeres promocionadas.	Favorecer el acceso de las mujeres a puestos y niveles profesionales donde estén infrarrepresentadas.	Anual, mediante seguimiento de promociones y acciones realizadas.	Responsables de PRL, calidad y RRHH							
	49	Analizar la viabilidad de implantar puestos o actividades susceptibles de desarrollarse mediante trabajo a distancia, atendiendo a las características de cada puesto y actividad.	Análisis realizado. Nº de puestos susceptibles de teletrabajo. Nº de personas que acceden a esta modalidad, desagregado por sexo.	Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral mediante fórmulas de organización flexible.	Anual, mediante revisión de la modalidad de prestación y valoración de su aplicación.	Responsables de PRL, calidad y RRHH							
	50	Informar a la plantilla sobre el derecho a la desconexión digital y establecer pautas para evitar comunicaciones profesionales fuera de la jornada, salvo situaciones excepcionales y	Información/comunicación realizada. Nº de incidencias relacionadas con comunicaciones fuera de jornada.	Garantizar el derecho a la desconexión digital y favorecer una adecuada conciliación.	Anual, mediante revisión de incidencias y consulta a la plantilla.	Responsables de PRL, calidad y RRHH							
	51	Analizar y, cuando las características del puesto lo permitan, facilitar flexibilidad en la entrada y salida y/o en la distribución del tiempo de comida.	Nº de solicitudes de flexibilidad. Nº de solicitudes concedidas y denegadas, desagregado por sexo.	Facilitar la conciliación mediante medidas de flexibilidad horaria compatibles con la organización.	Anual, mediante registro y análisis de solicitudes.								
	52	Estudiar la implantación de una bolsa de horas o días personales de libre disposición, compatible con las necesidades organizativas y el convenio	Estudio realizado. Implantación o no de la medida. Nº de personas que utilizan la medida, por sexo.	Ampliar las posibilidades de conciliación y facilitar la gestión del tiempo personal y familiar.	Anual, mediante revisión de su aplicación y utilización.								
	53	Revisar los permisos retribuidos y analizar posibles mejoras respecto de la normativa y convenio aplicables, especialmente en materia de paternidad y corresponsabilidad	Revisión realizada. Nº de mejoras incorporadas. Nº de personas que utilizan los permisos, por sexo.	Mejorar las condiciones de conciliación y corresponsabilidad.	Anual, mediante revisión normativa y análisis de utilización.								
	54	Realizar acciones de sensibilización dirigidas especialmente a los trabajadores varones para promover el ejercicio corresponsable de los	Nº de acciones de sensibilización realizadas. Nº de participantes, desagregado por sexo.	Fomentar una participación equilibrada de mujeres y hombres en las responsabilidades familiares.	Anual, mediante registro de acciones y participación.								
	55	Revisar periódicamente los complementos salariales y extrasalariales, incentivos, beneficios sociales y demás conceptos retributivos para comprobar su aplicación objetiva, transparente y neutra.	Revisión retributiva realizada. Nº de conceptos analizados. Diferencias detectadas por sexo.	Garantizar la igualdad retributiva y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo.	Anual, mediante análisis del registro retributivo y, cuando proceda, auditoría retributiva.								
	56	Adoptar medidas correctoras y/o de acción positiva cuando el análisis retributivo detecte diferencias injustificadas por razón de sexo.	Nº de diferencias detectadas. Nº de medidas correctoras adoptadas. Evolución de la brecha salarial.	Reducir y eliminar las diferencias retributivas injustificadas entre mujeres y hombres.	Anual, mediante seguimiento de las medidas y evolución de los indicadores retributivos.								
	57	Impartir formación específica al personal responsable de RR. HH. y/o gestión de personal sobre derechos laborales de las víctimas y procedimiento de actuación de la	Nº de personas formadas. Nº de acciones formativas realizadas. % del personal destinatario formado.	Garantizar que el personal responsable de RR. HH. conozca los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.	Anual, mediante registro de formación y actualización de contenidos.								
	58	Impartir formación específica al personal responsable de RR. HH. y/o gestión de personal sobre derechos laborales de las víctimas y procedimiento de actuación de la entidad.	Nº de personas formadas. Nº de acciones formativas realizadas. % del personal destinatario formado.	Garantizar que el personal responsable de RR. HH. conozca los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.	Anual, mediante registro de formación y actualización de contenidos.								
	59	Incorporar un procedimiento específico que recoja los derechos y medidas aplicables: reducción o reordenación del tiempo de trabajo, horario flexible, movilidad y demás derechos	Procedimiento aprobado y difundido. Nº de revisiones realizadas. Nº de solicitudes gestionadas conforme al procedimiento.	Garantizar el ejercicio efectivo y confidencial de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.	Anual y siempre que se produzca una modificación normativa.								
	60	Facilitar información, orientación y, cuando sea necesario, acceso a apoyo psicológico y/o médico profesional, garantizando la confidencialidad y protección de los datos personales.	Nº de solicitudes atendidas. Nº de actuaciones de orientación/apoyo realizadas. Valoración del procedimiento, preservando el anonimato.	Proporcionar una respuesta integral y confidencial a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Anual, garantizando en todo momento la confidencialidad y protección de datos.								

 							2026	2027	2028	2029	2030	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
BLOQUES	Nº ACC	CONTENIDO DE LA ACCIÓN	INDICADOR	OBJETIVO CUANTITATIVO/ EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONA RESPONSABLE EJECUCIÓN	4º					0 No iniciada 1 Fase de Ejecución 2 Ejecutada Parcialmente 3 Ejecutada Totalmente	
SOCIEDAD	61	Desarrollar acciones de sensibilización y formación en salud mental con perspectiva de género, dirigidas al personal, personas usuarias y sus familias, para prevenir la discriminación múltiple, combatir los estereotipos de género y promover la igualdad de oportunidades en el acceso a los recursos y servicios de la Asociación.	Número de acciones formativas realizadas al año. Número de personas participantes, desagregado por sexo	Analizar semestralmente	Grupo de interés	Coordinación de Igualdad y Área de Formación	x						
INNOVACIÓN	62	En los proyectos de innovación que se lleven a cabo en Salud Mental La Rioja, incluir tanto hombres como mujeres.	1 proyecto de innovación al año con participación mixta Informe anual a la CNI	1 proyecto de innovación al año con participación mixta	Toda la plantilla	Dirección							

Logroño 25 de agosto de 2026