



**GENERALITAT  
VALENCIANA**

**Direcció Territorial d'Economia Sostenible,  
Sectors Productius, Comerç i Treball de València**  
Av. de l'Oest, 36  
46001 València

**Conveni o Acord: ASOCIACIÓN POR LA SALUD INTEGRAL DEL ENFERMO MENTAL**

**Expedient: 46/11/0015/2021**

**Data: 11/02/2021**

**Assumpte: COMUNICACIÓ D'INSCRIPCIÓ (SENSE PUBLICACIÓ)**

**Destinatari: GONZALO NIELFA MURCIA**

**Codi 46101232112021.**

Resolució de la Direcció Territorial d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball de València, per la qual es disposa el registre i depòsit del Pla d'Igualtat subscrit en l'entitat **ASOCIACIÓN POR LA SALUD INTEGRAL DEL ENFERMO MENTAL**.

Vista la sol·licitud d'inscripció del Pla d'Igualtat assenyalat anteriorment, subscrit el dia 22 de desembre de 2020 pel Comitè d'Igualtat format, d'una part, per la representació empresarial i, de l'altra, pels representants dels treballadors i de conformitat amb el que disposa l'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i de conformitat amb l'article 85.1 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, la disposició addicional segona del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i els articles 3 i 4 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball.

Esta Direcció Territorial d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, d'acord amb les competències legalment establides en l'article 51.1.1<sup>a</sup> del vigent Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i l'article 26.3 del Decret 104 /2017, de 21 de juliol, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, segons estableix la disposició derogatòria única del Decret 175/2020, de 30 d'octubre, del Consell, que disposa la vigència de la regulació del nivell administratiu fins a l'aprovació de la corresponent ordre de desenvolupament,

#### **RESOL**

Ordenar la seua inscripció en este Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament per mitjans electrònics, amb notificació a la representació del Comitè d'Igualtat, així com el depòsit del text del Pla d'Igualtat.

**Director Territorial d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball,  
SANTIAGO GARCIA GALLEGO**

Código DIR.: A10017717

---

CSV : RCC-03a1-8677-4f8e-b487-63c9-ed19-307f-a370

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : SANTIAGO GARCIA GALLEGO | FECHA : 11/02/2021 14:58 | NOTAS : F



**GENERALITAT  
VALENCIANA**

**Direcció Territorial d'Economia Sostenible,  
Sectors Productius, Comerç i Treball de València**  
Av. de l'Oest, 36  
46001 València

**Conveni o Acord: ASOCIACIÓN POR LA SALUD INTEGRAL DEL ENFERMO MENTAL**

**Expedient: 46/11/0015/2021**

**Data: 11/02/2021**

**Assumpte: COMUNICACIÓ D'INSCRIPCIÓ (SENSE PUBLICACIÓ)**

**Destinatari: GONZALO NIELFA MURCIA**

**Codi 46101232112021.**

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro y depósito del Plan de Igualdad suscrito en la entidad **ASOCIACIÓN POR LA SALUD INTEGRAL DEL ENFERMO MENTAL**.

Vista la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad señalado anteriormente, suscrito el día 22 de diciembre de 2020 por el Comité de igualdad formado, de una parte, por la representación empresarial y, de la otra, por los representantes de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2017, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de conformidad con el artículo 85.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, la disposición adicional segunda del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, según establece la disposición derogatoria única del Decreto 175/2020, de 30 de octubre, del Consejo, que dispone la vigencia de la regulación del nivel administrativo hasta la aprobación de la correspondiente orden de desarrollo,

#### **RESUELVE**

Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación del comité de igualdad, así como el depósito del texto del Plan de Igualdad.

**Director Territorial d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball,  
SANTIAGO GARCIA GALLEGO**

**Código DIR.: A10017717**

---

**CSV : RCC-03a1-8677-4f8e-b487-63c9-ed19-307f-a370**

**DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>**

**FIRMANTE(1) : SANTIAGO GARCIA GALLEGO | FECHA : 11/02/2021 14:58 | NOTAS : F**

# II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ASIEM (2020-2024)

**Entidad:** ASIEM (Salud Mental Valencia)

**Título:** II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2020 – 2024

**Fecha:** SEPTIEMBRE 2020

**Tipo de Trámite: NOU ACORD**

**Convenio o Acuerdo: ASOCIACIÓN POR LA SALUD INTEGRAL DEL ENFERMO MENTAL**

**Ámbito Territorial: PROVINCIAL**

**Autoridad Laboral: Autoritat Laboral Provincial d Valencia/València**

**Fecha de Registro: 13/01/2021 16:42:54**

**Número de Registro: 004488**

**Ticket de Acceso: XZ83PH31**

Acuse de Recibo firmado.

## 1. PRESENTACIÓN

La misión de la asociación ASIEM es acoger, apoyar, asesorar, educar, integrar, defender y representar al colectivo de personas con problemas de salud mental grave y a sus familiares, a fin de mejorar su calidad de vida, promocionando su inclusión socio-laboral tanto en actividades, recursos y programas específicos de salud mental, como en otras actividades comunitarias y entornos laborales, reivindicando un modelo de asistencia público que cubra todas las contingencias que se presenten en el proceso de recuperación del proyecto de vida de estas personas.

Esta asociación pretende ser agente de cambio en Salud Mental.

Una entidad fuerte y reconocida en el entorno social como defensora de los derechos de las personas con problemas de salud mental y garante en la igualdad de oportunidades. Además desea ser reconocida como una entidad que acoge a las personas con problemas de salud mental grave y a sus familias, las apoya y les ofrece ayuda, comprensión, integración y representación, estimulando un modelo de atención integral y de base comunitaria, que proyecta interna y externamente un discurso normalizador de la enfermedad mental.

ASIEM hace propios los valores y principios recogidos en la Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad de 2006 (Preámbulo y principios del art.3).

En particular los valores de ASIEM son:

- **UNIVERSALIDAD:** Promovemos una actitud abierta a todas las personas y entidades que conforman el entorno de la salud mental y también nuestro entorno comunitario.
- **EQUIDAD:** Entendemos la equidad como principio regulador que defiende la equiparación de la salud mental y sus consecuencias, para así superar la discriminación y el estigma.
- **PARTICIPACIÓN:** Promovemos la colaboración de todos nuestros grupos de interés para el cumplimiento de nuestra misión y visión, promoviendo acciones y actitudes que garanticen la participación.
- **DEMOCRACIA:** Tomamos las decisiones mediante el diálogo y el consenso, como estrategia preferida sobre la votación. En este sentido, tenemos un funcionamiento y actitud democrática.
- **TRANSPARENCIA:** Aseguramos una completa información clara y veraz en todas nuestras actuaciones internas y externas.
- **JUSTICIA:** Defendemos los derechos de las personas con enfermedad mental y sus familias. Exigimos las condiciones adecuadas para el ejercicio pleno de los derechos, reconociendo de forma diferente necesidades y expectativas diferentes, desde el respeto y defensa de la individualidad.
- **EFICACIA:** Manifestamos nuestro compromiso con la misión que tenemos, generando todos los recursos necesarios para ello, a la vez que aseguramos la mayor eficiencia en el uso de estos recursos.
- **AUTODETERMINACIÓN:** Promovemos la capacidad de las personas para decidir sobre su vida, promoviendo la máxima autonomía y capacidad propia individual.
- **SOLIDARIDAD:** Trabajamos por el bien común de nuestros grupos de interés y promueve el apoyo y aprendizaje mutuo. Para ello ponemos a disposición de los grupos de interés, la información, conocimiento, formas de hacer y logros, de manera que puedan ser útiles y provechosos para personas y entidades. Asimismo fomentamos la solidaridad promoviendo y promocionando el voluntariado social.
- **IGUALDAD:** Promovemos un trato igualitario sin distinción por género. Fomentar la participación de mujeres y reclamar atención en situaciones de violencia contra las mujeres con trastorno mental.

**ASIAM** aglutina a más de **702 familias** en la provincia de Valencia.

En definitiva, **ASIAM** es una Asociación sin ánimo de lucro, cuya mayor preocupación es la defensa de los derechos y la calidad de vida de la persona con diagnóstico de enfermedad mental y sus familiares.

**ASIAM** siempre ha buscado empoderar a la persona con diagnóstico de enfermedad mental y en este compromiso ha impulsado que ellas se involucren más en el día a día de **ASIAM**, que va desde programas de atención a familias o programas de potenciación de un ocio de calidad e incluso hasta las acciones de sensibilización entre estudiantes, el programa de mujer o aquellas dirigidas a reivindicar mejores servicios de salud mental a las administraciones públicas.

**ASIAM** tiene como fines específicos:

1. Contribuir a la mejora de la asistencia, rehabilitación y reinserción social y laboral de las personas diagnosticadas con trastorno mental.
2. Representar, defender y apoyar a las personas con trastorno mental, a sus familiares y personas allegadas ante instituciones y organizaciones públicas y privadas. Defender los derechos de estas personas.
3. Reivindicar la creación de servicios alternativos públicos especializados. Exigir la adecuada atención en los ámbitos sanitario, social, de empleo, educación y justicia, así como aquellos que pudieran afectar a la vida de las personas con problemas de salud mental, situando siempre a la persona en el centro de la intervención que debe estar enfocada a la recuperación de su proyecto vital, la vida en comunidad, su autonomía e integración laboral.
4. Exigir la creación de dispositivos en favor de la recuperación de las personas con problemas de Salud Mental, que sean de carácter abierto y estén a su servicio.
5. Exigir la creación de servicios públicos y de orientación comunitaria alternativos a la hospitalización y el establecimiento de sistemas alternativos y sustitutivos al cuidado dentro del ámbito familiar.
6. Promover la sensibilización y mentalización social hacia las personas con trastorno mental y sus familias, llamando la atención sobre la estigmatización, desigualdad y discriminación existentes en aspectos sanitarios, sociales, educativo, laborales, familiar, en medios de comunicación, policial, judicial, penitenciario, ejecutivo y legislativo.
7. Promover la información e intercambio de experiencias en el área sanitaria, social y legal dentro del marco de la atención a la persona con trastorno mental y a su familia.
8. Potenciar las relaciones e intercambios con otras asociaciones.
9. Contribuir a la mejora de los servicios de Salud Mental, cuando estos sean deficitarios. Exigir la atención y el tratamiento continuado.
10. Apoyar y promover actuaciones de prevención dirigidas a la sociedad, en los ámbitos sanitario, social, de empleo, educación, justicia y cualesquiera otros que afecten a la salud mental y bienestar de las personas.
11. Estimular y divulgar los trabajos de investigación sobre nuevas técnicas y tratamientos de Salud Mental. Trabajar en los campos de acción y áreas de innovación que contribuyan a equiparar la esperanza de vida de las personas con trastorno mental al resto de la ciudadanía.
12. Exigir la creación y/o adaptación simultánea, de los recursos de alto requerimiento en favor de su recuperación en recursos de apoyos integrales orientados a la población infantil y juvenil.
13. Impulsar y promover los mecanismos de prevención, detección precoz y apoyo en la infancia y la juventud, con especial atención en la detección precoz y en los tratamientos proporcionados.
14. Promover iniciativas legislativas dirigidas a la Salud Mental. Recabar de los poderes públicos, leyes y programas que favorezcan los intereses de las personas con trastorno mental y sus familias.

15. Exponer y proyectar las políticas en materia de accesibilidad universal, disminución y supresión de barreras invisibles (prejuicios sociales) y su impacto sobre la ciudadanía. Potenciando el marco social en el que se evolucione, avance y consolide el proceso de empoderamiento personal de las personas con trastorno mental. Para ello apoyar las acciones que aseguren la participación y el empoderamiento de las personas afectadas por trastorno mental.
16. Promover la presencia y participación de las personas con trastorno mental en sus órganos de gobierno.
17. Potenciar el principio de solidaridad entre la asociación, sus miembros y la sociedad. Defender los derechos de las personas con discapacidad, en especial aquellas que son víctimas de violencia, atendiendo a sus necesidades.
18. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de ASIEM. Fomentar la participación de mujeres y reclamar atención en situaciones de violencia contra las mujeres con trastorno mental.
19. Exigir la implantación del modelo comunitario en la atención de personas con trastorno mental.
20. Proclamar, como entidad social, los valores de altruismo, solidaridad y voluntariado, como parte integrante e irrenunciable de sus fines conforme la Ley 45/2015 de 14 de octubre, de voluntariado.

Los fines de la asociación se potenciarán respecto de aquellos colectivos con especiales demandas de atención y apoyos en salud mental (infancia, personas mayores, mujeres, población reclusa, patología dual, diversidad sexual, personas sin hogar y/o migrantes)

## 2. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

El objetivo de este II Plan de Igualdad de Oportunidades para **ASIEM** es conseguir una organización más informada, más abierta, más preparada para el futuro, más moderna y que ofrezca una mayor calidad de vida al personal que trabaja en ella y a las personas con enfermedad mental a las cuales prestan sus servicios. Porque eso es lo que significa ser una organización comprometida con la igualdad de oportunidades. La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

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

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

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **ASIEM** tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

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

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado para dar apariencia legal. Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección. Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, y a diferencia del plan anterior, en 2020 tenemos la experiencia de haber sufrido las consecuencias de una pandemia a nivel mundial, que ha puesto en valor la importancia de los cuidados.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Estar diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la organización en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección y conjunto de la plantilla).
- Ser preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Ser un compromiso de la organización que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Además, se incorporan al plan los objetivos y criterios establecidos en el convenio colectivo.

### **Realización del Plan de Igualdad de Oportunidades**

La elaboración del Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

#### I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la organización.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la organización en materia de: características de la plantilla, cultura de la Entidad y Responsabilidad Social Corporativa, selección, formación, promoción, política salarial, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, comunicación, ayudas, bonificaciones y política social, representatividad, prevención del acoso sexual, riesgos laborales, mujeres en riesgo de exclusión, convenio colectivo.

II. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones y el resultado del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas para que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la entidad

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la organización tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMI-I) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan toda discriminación, directa o indirecta, y subsanen los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Entidad, todos sus procesos y en todos sus niveles.

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El ámbito de aplicación del plan de igualdad se extiende a todas las trabajadoras y trabajadores de **ASIEM**.

### **4. VIGENCIA DEL PLAN**

La vigencia de este plan es desde el 30 de Septiembre de 2020 al 15 de Diciembre de 2026. Será revisado con frecuencia bianual.

### **5. INFORME DIAGNÓSTICO**

El siguiente informe de diagnóstico constituye el documento base para realizar el Plan de Igualdad de ASIEM. Se trata de un análisis tanto de las características de la plantilla en términos generales, como de la percepción de la misma acerca de las diferentes áreas sobre las cuales se quiere incidir, desde la perspectiva de género. Este proceso, pues, supone un análisis interno desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo, que finalmente da lugar a la formulación de un plan de acción.

Para ello, se ha contado con información sobre el propio centro y sobre la plantilla, recabado a través de consulta de los documentos oficiales e información facilitada por el personal de administración y de igualdad. Y con el objetivo de ampliar esta información, se ha realizado un cuestionario online al conjunto de personas trabajadoras.

Cabe mencionar que ASIEM no tiene obligación legal de elaborar e implantar un Plan de Igualdad, atendiendo al tamaño de su plantilla y a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de Octubre. No obstante, dado el compromiso social que la entidad, decide elaborarse este Plan de Igualdad con carácter voluntario, con objeto de asegurar el respeto a la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, adoptando medidas que eviten cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Por otro lado, ASIEM no cuenta con representación legal de las personas trabajadoras, por lo que este Plan es impulsado por parte de la propia entidad. A pesar de ello, su voluntad de acuerdo y el reducido tamaño de la plantilla hacen posible la consulta y negociación a través de una Comisión de Igualdad conformada a tal efecto, y que está compuesta por 4 personas -3 mujeres y un hombre-, tanto por parte de la dirección y presidencia de la entidad como por parte de las personas trabajadoras, y que constituye el órgano impulsor de este Plan.

La redacción del Plan de Igualdad ha sido realizada por la responsable técnica de igualdad de la entidad ASIEM, y en su fase de Diagnóstico ha contado también con asesoría de personal técnico externo a la empresa.

A través de los datos obtenidos con estas herramientas analíticas, se extraen las siguientes conclusiones diagnósticas:

#### **A. Características generales de la empresa**

**ASIEM** es una asociación de familiares de enfermos mentales que aglutina a más de 702 familias en la provincia de Valencia. Son nuestros fines y objetivos conseguir la recuperación, integración y aceptación social de las personas con un diagnóstico de trastorno mental grave.

En definitiva, **ASIEM** es una Asociación sin ánimo de lucro, cuya mayor preocupación es la defensa de los derechos y la calidad de vida del enfermo mental y sus familiares.

**ASIEM** tiene como fines específicos:

1. Contribuir a la mejora de la asistencia, rehabilitación y reinserción social y laboral de las personas diagnosticadas con trastorno mental.
2. Representar, defender y apoyar a las personas con trastorno mental, a sus familiares y personas allegadas ante instituciones y organizaciones públicas y privadas. Defender los derechos de estas personas.
3. Reivindicar la creación de servicios alternativos públicos especializados. Exigir la adecuada atención en los ámbitos sanitario, social, de empleo, educación y justicia, así como aquellos que pudieran afectar a la vida de las personas con problemas de salud mental, situando siempre a la persona en el centro de la intervención que debe estar enfocada a la recuperación de su proyecto vital, la vida en comunidad, su autonomía e integración laboral.

4. Exigir la creación de dispositivos en favor de la recuperación de las personas con problemas de Salud Mental, que sean de carácter abierto y estén a su servicio.
5. Exigir la creación de servicios públicos y de orientación comunitaria alternativos a la hospitalización y el establecimiento de sistemas alternativos y sustitutivos al cuidado dentro del ámbito familiar.
6. Promover la sensibilización y mentalización social hacia las personas con trastorno mental y sus familias, llamando la atención sobre la estigmatización, desigualdad y discriminación existentes en aspectos sanitarios, sociales, educativo, laborales, familiar, en medios de comunicación, policial, judicial, penitenciario, ejecutivo y legislativo.
7. Promover la información e intercambio de experiencias en el área sanitaria, social y legal dentro del marco de la atención a la persona con trastorno mental y a su familia.
8. Potenciar las relaciones e intercambios con otras asociaciones.
9. Contribuir a la mejora de los servicios de Salud Mental, cuando estos sean deficitarios. Exigir la atención y el tratamiento continuado.
10. Apoyar y promover actuaciones de prevención dirigidas a la sociedad, en los ámbitos sanitario, social, de empleo, educación, justicia y cualesquiera otros que afecten a la salud mental y bienestar de las personas.
11. Estimular y divulgar los trabajos de investigación sobre nuevas técnicas y tratamientos de Salud Mental. Trabajar en los campos de acción y áreas de innovación que contribuyan a equiparar la esperanza de vida de las personas con trastorno mental al resto de la ciudadanía.
12. Exigir la creación y/o adaptación simultánea, de los recursos de alto requerimiento en favor de su recuperación en recursos de apoyos integrales orientados a la población infantil y juvenil.
13. Impulsar y promover los mecanismos de prevención, detección precoz y apoyo en la infancia y la juventud, con especial atención en la detección precoz y en los tratamientos proporcionados.
14. Promover iniciativas legislativas dirigidas a la Salud Mental. Recabar de los poderes públicos, leyes y programas que favorezcan los intereses de las personas con trastorno mental y sus familias.
15. Exponer y proyectar las políticas en materia de accesibilidad universal, disminución y supresión de barreras invisibles (prejuicios sociales) y su impacto sobre la ciudadanía. Potenciando el marco social en el que se evolucione, avance y consolide el proceso de empoderamiento personal de las personas con trastorno mental. Para ello apoyar las acciones que aseguren la participación y el empoderamiento de las personas afectadas por trastorno mental.
16. Promover la presencia y participación de las personas con trastorno mental en sus órganos de gobierno.
17. Potenciar el principio de solidaridad entre la asociación, sus miembros y la sociedad. Defender los derechos de las personas con discapacidad, en especial aquellas que son víctimas de violencia, atendiendo a sus necesidades.
18. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de ASIEM. Fomentar la participación de mujeres y reclamar atención en situaciones de violencia contra las mujeres con trastorno mental.
19. Exigir la implantación del modelo comunitario en la atención de personas con trastorno mental.
20. Proclamar, como entidad social, los valores de altruismo, solidaridad y voluntariado, como parte integrante e irrenunciable de sus fines conforme la Ley 45/2015 de 14 de octubre, de voluntariado.

Los fines de la asociación se potenciarán respecto de aquellos colectivos con especiales demandas de atención y apoyos en salud mental (infancia, personas mayores, mujeres, población reclusa, patología dual, diversidad sexual, personas sin hogar y/o migrantes)

La asociación no tiene una política ni un sistema de gestión de la Responsabilidad Social Empresarial, aunque está implícita en su actividad el ámbito social.

Por otro lado, el órgano rector y que actúa como representación de ASIEM es su Junta Directiva, tal y como consta en sus estatutos. Si bien este asunto queda fuera del análisis de la plantilla, es de interés señalar que en la composición de dicho órgano se viene dando una incorporación progresiva de mujeres, con el fin de alcanzar la paridad entre las personas que lo conforman.

En la actualidad, por ejemplo, tanto la Presidencia como la Vicepresidencia 1ª están ocupadas por mujeres, hecho que se valora como muy positivo. Además, en todas las actas y documentación actual de la Junta Directiva se hace uso de un lenguaje inclusivo.

## B. Características de la plantilla

### Evolución plantilla de ASIEM 2020

	Hombres		Mujeres		Totales	
01/01/2020	Fijos	3	50%	3	50%	6
	Eventuales	2	50%	2	50%	4
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>50%</b>	<b>5</b>	<b>50%</b>	<b>10</b>
31/12/2020	Fijos	2	40%	3	60%	5
	Eventuales	4	50%	4	50%	8
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>46%</b>	<b>7</b>	<b>54%</b>	<b>13</b>

Para analizar las características de la plantilla, y elaborar una radiografía general de la misma, se utilizarán los datos que ofrece su evolución durante el año 2020. En este apartado se pretende realizar una aproximación general a su estructura, visibilizando su composición desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa. Se detallarán datos más específicos en el apartado de análisis de igualdad por materias, especialmente en el epígrafe de condiciones de trabajo.

En la actualidad, la plantilla de ASIEM está compuesta por un total de 13 personas, de las cuales las mujeres representan un 54% del total. A principios de año se observaba una dinámica similar pero con una presencia ligeramente inferior en el porcentaje de mujeres trabajadoras. Durante el transcurso de este año, han sido 16 las personas que han mantenido una relación laboral con la entidad, de las cuales, siguiendo los datos de finales de 2020, dos ya han finalizado sus contratos (un hombre y una mujer), y otra de ellas se encuentra en situación de excedencia (un hombre).

En la estructura de la entidad, conviven dos grupos de personal diferenciados: el personal fijo y el personal eventual. Atendiendo a esta perspectiva, observamos que a tanto a principios como a finales de 2020 existía paridad en la contratación de personal eventual (2 hombres y 2 mujeres al principio del año, y 4 hombres y 4 mujeres con contratación eventual a final de año), y que el 60% de los contratos fijos se habían realizado a las mujeres trabajadoras de la plantilla, habiendo aumentado ligeramente la contratación fija de mujeres (el 50% de la contratación a principios de año).

También, por las características de la entidad, observamos un proyecto específico de inserción laboral de personas con discapacidad que se integra en la plantilla de la entidad. Se realizó una contratación eventual y paritaria (tres mujeres y tres hombres), que finalizará en unos pocos meses (30/06/2021), volviendo la plantilla a estar formada por 9 personas, una de ellas en excedencia.

Si observamos otros indicadores vemos que el personal de ASIEM se encuentra entre los 29 y los 60 años, obteniendo una media de edad de 39 años, que se mantiene equilibrada si desagregamos los datos por sexo.

De las personas trabajadoras, únicamente dos mujeres poseen responsabilidades familiares, en los dos casos descendencia (un hijo en uno de los casos, y un hijo y una hija en el otro). Por lo tanto, podríamos afirmar que el sector de la plantilla con responsabilidades familiares está fuertemente feminizado al estar formado al 100% por mujeres.

Por lo que respecta a los niveles jerárquicos de la empresa, encontramos una estructura horizontal distribuida por áreas: inserción laboral, orientación individual, acompañamiento y atención, ocio y administración. Existe también un equipo de apoyo mutuo coordinado por el área de inserción laboral. Además, nos encontramos áreas unipersonales o desempeñadas como máximo por dos personas, por tanto -y atendiendo a la paridad que se observa en el conjunto de la plantilla- no puede referirse una masculinización o feminización horizontal reseñable.

Por otro lado, desde el mes de enero de este año, la persona responsable de administración es quien realiza las tareas de gerencia y coordinación de áreas, atendiendo a una necesidad detectada en el día a día de la entidad.

### **C. Análisis de igualdad por materias**

Se realiza, a continuación, un análisis de las diferentes materias atendiendo a la información cuantitativa y cualitativa recogida.

#### **Proceso de selección y contratación**

En referencia a los procesos de selección y contratación de nuevo personal en plantilla, los procesos que se siguen aseguran la igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas. Así, se atiende a la formación que el puesto de trabajo requiere, cuidando el lenguaje y contenido de las ofertas, los canales de comunicación y la descripción del perfil buscado. El resultado de esto es la paridad que se observa en la plantilla.

Para encargarse de estos procesos de selección y contratación, se crea una comisión mixta que integra a dos personas de la junta directiva y dos personas del equipo técnico; aunque las contrataciones no son algo habitual al tratarse de una pequeña entidad que, sobre todo, ha de seleccionar personal en el caso de sustituciones.

Por otra parte, preguntada la plantilla, las personas encuestadas no ven discriminatoria la selección de personal.

#### **Clasificación y promoción profesional**

Los diferentes grupos profesionales aplicados a la plantilla de ASIEM se corresponden con el *Convenio colectivo del sector de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*.

Durante los últimos años se ha ido reconociendo las categorías profesionales correspondientes a algunas trabajadoras, que estaban realizando funciones superiores a su categoría profesional.

Por otro lado, no existe promoción interna en la entidad.

### Formación

Respecto a la formación, hay libertad para que cada persona decida si quiere profundizar en alguna materia, y solicita el apoyo de la entidad que considera oportuno, que da soporte a estas demandas.

Por otro lado, cabe destacar el programa “Igualdad Mujer” diseñado hace dos años y puesto en marcha en enero de 2020, que además de ofrecer un espacio a las mujeres asociadas de ASIEM o que estén relacionadas con el ámbito de la salud mental, supone un complemento a las acciones formativas en materia de igualdad para la plantilla.

Este programa tiene como objetivo principal fomentar la representación de la mujer en la entidad, ofreciendo “un lugar que pueda apropiarse, la empodere y en el que compartir experiencias y preocupaciones, recabar información, resolver dudas y obtener ayuda mutua”.

En la actualidad, este grupo está compuesto en este momento por 20 mujeres, que se reúnen de forma semanal y mediante medios electrónicos, y desde el cual se proponen actividades formativas relacionadas con la salud mental, los derechos de las mujeres en este ámbito, sensibilización en igualdad de trato y oportunidades, etc.

La asociación provee a este grupo de los medios necesarios para la realización de sus actividades, y además se colabora estrechamente en la puesta en marcha de acciones o campañas que reivindiquen el papel de la mujer en el ámbito de la salud mental. Por parte de la plantilla, se ha destinado a tres trabajadoras para mantener este contacto estrecho con dicho proyecto.

También está prevista la realización de un proyecto de tipo formativo relacionado con la sensibilización en Diversidad Sexual y de Género, pero todavía no ha sido puesto en marcha.

Por otro lado, atendiendo a los resultados de la encuesta realizada, se destaca que el 73% del personal está de acuerdo con la realización de talleres sobre igualdad de género, si bien el 27% prefirió no contestar a esta pregunta. La implicación de los y las trabajadoras ha mejorado respecto a 2016, aunque todavía no se ha alcanzado el ideal del 100% de la plantilla.

El 73% del personal estuvieron de acuerdo con la impartición de talleres sobre Igualdad. Pero, el 27% prefirieron no contestar a esta pregunta. Con lo que la implicación ha mejorado respecto a 2016 pero no es total.

### Condiciones de trabajo

Como anexo, se presenta una tabla informativa que permite observar de un vistazo algunas de las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo de la plantilla desde la perspectiva de su composición, categoría laboral, horas de dedicación, etc.

Tal y como se observa en la tabla, existe una jornada de dedicación uniforme entre las diferentes personas, a excepción de la realizada por el monitor de ocio que apoya la jornada reducida del área de ocio y el equipo de apoyo mutuo que forma parte del proyecto de inserción de personas con discapacidad. No se realizan horas extraordinarias ni complementarias. La jornada no se realiza a turnos porque cada persona desempeña una tarea específica durante el desarrollo dicha jornada laboral.

Salvo en el caso de los viajes de ocio para las personas a las que ASIEM atiende, no se trabaja los fines de semana. Cada persona se autogestiona su propio horario, coordinándose a su vez con el resto del área, e informando a todo el equipo. No existe un horario diario obligatoria, ni horario de entrada definido ni obligatorio.

La clasificación profesional viene dada por el puesto de trabajo ocupado y de acuerdo a la formación de cada persona trabajadora. El único caso en el que observamos cierto desequilibrio es en el caso del monitor de ocio, que desempeña dichas funciones y tiene una categoría laboral inferior a la de su formación.

Desde la entidad, se apuesta por la estabilidad laboral de mujeres y hombres, priorizándose los contratos indefinidos, sin observarse ningún condicionante de género al respecto. Los contratos de sustitución realizados tampoco tienen marca de género, existe paridad en esta tipología contractual.

En cuanto a la extinción y suspensión de contratos de trabajo, y respecto a la antigüedad del personal de la empresa no se encuentra información relevante en lo que a la perspectiva de género se refiere.

Al existir una distribución paritaria del personal, no observamos segregación vertical ni horizontal, y las funciones se distribuyen por áreas, sin que se observe ninguna situación que merezca atención desde este enfoque de género.

Por último, atendiendo al art. 7.1 del RD 901/2020, de 13 de octubre, el apartado de “condiciones de trabajo” del Diagnóstico incluirá la auditoría salarial entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Pero este Real Decreto no entra en vigor hasta el 14 de abril de 2021 según su Disposición transitoria única, de manera que no se hace necesario incluir esta Auditoría, si bien sus conclusiones quedan integradas en este apartado, así como completadas por el análisis de retribuciones posterior.

### Retribuciones

Todos los salarios se corresponden con el Convenio colectivo del sector de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, no existiendo ningún complemento específico o incentivo individual. Como ya se ha comentado anteriormente, las categorías profesionales que no correspondían con las funciones que se realizaban, como era el caso de algunas mujeres trabajadoras, se han ajustado a lo que debería contemplarse, y con ellas las retribuciones.

En el año 2019 se aplicó a toda la plantilla una mejora del 2% sobre lo indicado en Convenio, que ha sido asimilada por los incrementos posteriores de dicho convenio, y que ahora mismo debe situarse aproximadamente en un +0.5%.

Únicamente existen variaciones entre personal en relación con la antigüedad.

Se puede afirmar, por tanto, que en la actualidad existe una situación de igualdad al analizar la retribución media mensual de la plantilla entre mujeres y hombres, es decir, que los puestos de trabajo ocupados y las funciones desempeñadas son valoradas de igual modo con independencia del sexo de la persona que los ocupa. Esto se asegura, esencialmente, habiendo armonizado las categorías profesionales con el trabajo efectivamente desempeñado, así como atendiendo a lo regulado en el Convenio colectivo aplicable.

### **Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación**

Hasta ahora se creía necesaria la presencia física en el puesto, el confinamiento ha demostrado que parte de la carga de trabajo se puede llevar a cabo telemáticamente, por lo que en la actualidad, se complementa la atención presencial con el trabajo desde el domicilio, para el cual se ha facilitado algún material informático.

El teletrabajo se elige libremente por cada trabajadora/or, aunque esto es complicado en algunas actividades (como por ejemplo las desempeñadas por el área de ocio), puesto que se tienen que realizar presencialmente en el centro de trabajo. Se valora también que el teletrabajo podría ser aplicado en algunas de estas actividades que por el momento todavía se realizan de forma presencial. En esta nueva situación sanitaria, la opción de teletrabajo ha sido generalizada a pesar de esa necesidad de trato directo y personal con las personas usuarias derivado del tipo de actividad que realiza ASIEM. No se ha definido de manera concreta la opción a implementar en un futuro próximo.

Actualmente, y como se comentaba dada la situación sanitaria, se realizan dos días semanales en modo teletrabajo, aunque las trabajadoras con cargas familiares pueden ampliar dicha opción. La opción de teletrabajo para facilitar la conciliación de un sector de la plantilla feminizado al 100%, como hemos observado anteriormente, visibiliza una fuerte tendencia en el ámbito laboral de nuestro entorno, y es que son las mujeres quienes mayoritariamente se acogen a medidas de conciliación para repartir su dedicación entre la jornada laboral y la jornada de cuidados. En el caso de la reducción de jornada observamos la misma tendencia.

No existe un control de horarios y rendimiento obligatorio, se realiza un autocontrol personal, y cada persona gestiona la compensación horaria que requiere en el momento que sea necesario. Como decimos, el horario de la empresa se ha flexibilizado, pero las respuestas del cuestionario nos muestran que un alto porcentaje del personal -más hombres que mujeres- se lleva trabajo a casa. Con demasiada frecuencia los horarios se alargan en exceso marcados por las fechas de entrega de los proyectos. A pesar de lo cual, afirman poder compaginar su vida laboral con la personal.

En cuanto a la desconexión del tiempo de trabajo, en especial en estos periodos en los que se teletrabaja, fue tratada en ASIEM al inicio del estado de alarma, en marzo de 2020. Se reguló por consenso establecer horarios para evitar de manera garantizada la continuidad de las atenciones. Toda la plantilla dispone de un teléfono de la entidad para desempeñar sus tareas profesionales por un canal distinto a su teléfono personal.

Se observan algunas cuestiones que pueden mejorarse, pero se valora la intención de la empresa por pactar horarios flexibles y a su vez determinar los límites de la jornada laboral, fomentando la autonomía y la autogestión del personal, lo que redundará en una mayor facilidad para compaginar la vida personal y la laboral.

### **Riesgos laborales y salud laboral**

No hay ningún estudio específico realizado, pero si hay un compromiso de la organización por la seguridad y salud laboral de toda la plantilla. No existe un estudio relativo a la salud laboral con perspectiva de género ni a la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

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

Las medidas legales de conciliación y corresponsabilidad se conocen y disfrutan por parte de la plantilla sin ningún tipo de impedimento. Se observa que son más utilizadas por las mujeres, ya que en la actualidad son mayoría con cargas familiares.

Cabe señalar que la actual responsable de Ocio que tiene una jornada reducida a 32,5h por conciliación familiar, reducción que fue acompañada de la contratación de un Monitor de Ocio a 6,5h semanales para complementarla y garantizar que dicha reducción de jornada era efectiva y no suponía una sobrecarga o jornada oculta.

En los últimos 5 años han sido concedidas todas las excedencias solicitadas por el personal con contratos indefinidos.

Por ejemplo, en 2019 una de las trabajadoras solicitó excedencia para desarrollar su carrera profesional en el departamento de bienestar social de un ayuntamiento valenciano; la misma le ha sido renovada en 2 ocasiones. En el pasado año, uno de los trabajadores solicitó una excedencia por un año.

No existe limitación para permisos laborales por enfermedad familiar, exámenes, mudanzas, etc., y adicionalmente se dispone de 13 días de asuntos propios anuales.

Preguntada la plantilla, todas las mujeres aseguran compartir las responsabilidades en su casa (100%), mientras que, de los hombres, el 60% las comparte y un 40% prefiere no contestar.

En conclusión, no existe un gran conflicto en la conciliación, gracias a algunas medidas ya adoptadas como la flexibilidad horaria, el teletrabajo y la reducción de jornada. No obstante, sí que sería positivo reducir al máximo las horas de trabajo fuera del horario laboral.

### Infrarrepresentación femenina

Atendiendo a la composición de la plantilla, se constata que no existe una infrarrepresentación de las mujeres en la plantilla. Como se ha visto anteriormente, existe un total equilibrio en el número de personas por sexos, así como sucede lo mismo si se observan las diferentes áreas o departamentos que existen.

De hecho, se valora positivamente que pese a ser un sector de trabajo eminentemente feminizado (atención a la salud mental, profesiones relacionadas con el cuidado, etc), el equipo sea paritario entre mujeres y hombres. Al existir paridad, no observamos indicadores de segregación vertical u horizontal en la entidad.

En lo que se refiere a los procesos de selección, no es un proceso muy habitual en ASIEM, tal y como se ha introducido anteriormente. Aún así, se tiene en cuenta la perspectiva de género. Se procura la paridad en la composición de la comisión que se crea para tal efecto, y en ocasiones, hay mayoría de mujeres en la misma (tal y como sucedió en el último proceso realizado), debido a la presencia del equipo técnico relacionado con la convocatoria.

Al no existir RLT en la empresa, no puede hacerse el análisis desagregado por sexos ni análisis cualitativo relativo a este ámbito. En cuanto a la Comisión de Igualdad, no existe infrarrepresentación femenina ya que, como se ha comentado anteriormente, está formada por tres mujeres y un hombre.

### Prevención del acoso sexual

No se tiene constancia de que existiera en la asociación algún problema de acoso sexual o por razón de sexo, y no existe un protocolo escrito al respecto.

La/os trabajadoras/es respondieron que en caso de sufrir acoso, en su mayoría acudirían a la Técnica responsable del área de igualdad, y en algún caso al gerente.

### Otras materias de análisis

#### - **Comunicación**

La comunicación interna se realiza mediante comunicados en reuniones del personal, por email, grupos de Whatsapp, Skype y por teléfono.

La comunicación externa se realiza a través del correo, página web y blog de la asociación, además de teléfono, reuniones y redes sociales donde tiene presencia la asociación, como Twitter y Facebook.

El 100% opinan que es una necesidad dar presencia en la web a temas relacionados con la mujer, con igualdad de género y a fin de visibilizar a las mujeres con problemas de salud mental.

Respecto al uso de un lenguaje inclusivo, se considera que se ha avanzado mucho en su uso, tanto en la comunicación externa como interna, pero todavía no está totalmente instaurado en todas las personas encuestadas. El 45% asegura usarlo, mientras otro 45% no lo utiliza siempre.

Si se analizan los documentos oficiales, como ahora los estatutos, se observa que solamente aquellos artículos que han sido modificados en los últimos años han uso de un lenguaje inclusivo; no sucede lo mismo con los anteriores que estaban pendientes de modificación en la Asamblea Anual de la entidad de 2020, que fue postergada por las dificultades de participación atendiendo al contexto sanitario.

#### - **Política social**

Hay una apuesta directa de **ASIEM** por sus grupos de interés y en especial por los usuarios y usuarias de sus servicios, así como las familias, sin olvidar a las personas que la forman.

#### - **Representatividad**

No existe representación legal de la plantilla en la asociación en el momento actual.

#### - **Mujeres en situación o riesgo de exclusión**

No se han establecido políticas sociales más allá de lo establecido por Ley.

#### - **Convenio colectivo**

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, **las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral** y, con

esta finalidad, adoptaran medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociaran y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

**Los planes de igualdad de las empresas** son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

**Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa**, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuada respecto a determinados centros de trabajo.

- Se creará, en cada empresa que venga obligada por disposición legal vigente, una **Comisión de igualdad**, compuesta por los miembros designados por la parte social y la parte patronal que en cada momento considere y que será la encargada de **negociar los Planes de Igualdad en el ámbito de las empresas** a tenor de lo establecido en este capítulo.

Esta Comisión funcionará conforme a las reglas establecidas para el **Comité de empresa** en el Estatuto de los Trabajadores.

Los Puntos recogidos como objetivos prioritarios no agotan los campos de negociación y acuerdos que eventualmente pudieran adoptarse en las empresas.

La empresa proporcionará **formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** a las personas que formen parte de la **Comisión de Igualdad**.

Además, la empresa pondrá en **marcha acciones de sensibilización en igualdad de género**, de **prevención del acoso** por razón de sexo y del **acoso sexual** para toda la plantilla.

- La empresa y la representación legal negociarán un **protocolo de actuación** que comprenderá el **compromiso de la empresa** de prevenir y no tolerar esas conductas, el **tratamiento reservado** de las denuncias garantizando la inmunidad de las víctimas y los testigos, la **identificación de las personas responsables** de atender a quienes formulen una queja o denuncia y la **información de los derechos** de los trabajadores y las trabajadoras.

- Los trabajadores o trabajadoras que tengan la consideración de **víctimas de la violencia de género** tendrán derecho, en los términos previstos en el estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción de su contrato de trabajo de la LET.

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

## 6. OBJETIVOS

### A. Objetivos a largo plazo

El II Plan de Igualdad de Oportunidades pretende ser el nuevo marco de actuación en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de **ASIEM** para hacer realidad y mantener la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que no solamente permita impulsar la capacidad de la mujer en los procesos de participación y toma de decisiones a todos los niveles de la organización sino también hacer visual dicho compromiso como ejemplo dentro del sector y en la sociedad.

### B. Objetivos a corto plazo

Del autodiagnóstico se extrae que ha habido un avance respecto al 2016, cuándo se creó el I Plan, pero la asociación necesita mejorar su situación respecto a la Igualdad de Oportunidades, en consecuencia, además de mantener el camino iniciado es importante mejorarlo y para ello se realiza el compromiso de la dirección y contaremos con la implicación de toda la plantilla para conseguirlo.

Fijándonos como objetivos a corto plazo:

Área	Código	Denominación
ÁREA EMPLEO	01	Mantener los procesos de selección no discriminatorios y la paridad en la contratación.
CONCILIACIÓN	02	Facilitar al personal la conciliación de la vida profesional con familia personal.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	03	Sensibilizar al personal y las personas socias en Igualdad de Oportunidades
RETRIBUCIÓN	04	Mantener la igualdad retributiva alcanzada.
SALUD LABORAL	05	Personal protegido y sensibilizado contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo (y moral)
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	06	Visibilizar la presencia de la mujer en la entidad. Dar mayor y mejor imagen de entidad involucrada con la igualdad. Reducir espacios de desigualdad.

## 7. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

### a) Acciones Implantadas con anterioridad a la elaboración del plan

La asociación no tiene una política, ni un sistema de gestión de la Responsabilidad Social Empresarial, pero sí que está implícita en su actividad el ámbito social.

#### ACCESO AL EMPLEO

La asociación dispone de una proporción de 54% mujeres y 46% hombres, en su plantilla.

Existe igualdad en el departamento técnico.

#### COMUNICACIÓN

Concienciados en la importancia del lenguaje de género.

#### SELECCIÓN

Proceso de selección objetivo.

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Existe paridad. Se procura la estabilidad de la plantilla.

### RETRIBUCIÓN

Existe igualdad en política salarial.

En la retribución media mensual hay paridad.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

No hay promoción.

### CONCILIACIÓN

Existen las medidas de conciliación legales.

Las reuniones se llevan a cabo en los horarios establecidos.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

No existen datos.

La persona responsable del plan de igualdad, sí que ha recibido formación en materia de igualdad.

### b) Acciones de Mejora detectadas en el Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades.

#### PLAN DE IGUALDAD 2020-2024

Área	Código	Denominación
ÁREA EMPLEO	<u>1</u>	Disminución de horas extraordinarias.
CONCILIACIÓN	<u>2</u>	Medidas que faciliten la flexibilidad laboral y el teletrabajo.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	<u>3</u>	Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades
RETRIBUCIÓN	<u>4</u>	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo
SALUD LABORAL	<u>5</u>	Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	<u>6</u>	Formación en lenguaje no sexista.

### c) Acciones a implantar:

Área	Código	Denominación
ÁREA EMPLEO	01	Realizar procesos de selección no discriminatorios eliminando rasgos de género en la selección
	<u>1</u>	Procesos de selección no discriminatorios.
CONCILIACIÓN	02	Facilitar al personal la conciliación de la vida profesional, familiar y personal
	<u>2</u>	Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	03	Sensibilizar al personal en Igualdad de Oportunidades
	<u>3</u>	Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades
RETRIBUCIÓN	04	Eliminar las posibles discriminaciones retributivas
	<u>4</u>	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo
SALUD LABORAL	05	Personal protegido y sensibilizado contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo (y moral)
	<u>5</u>	Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	06	Visibilizar la presencia de la mujer en la empresa Hacer creíble unas relaciones más igualitarias y reducir espacios de desigualdad Dar presencia en la web a temas relacionados con la mujer, con igualdad de género y a fin de visibilizar a las mujeres con problemas de salud mental.
	<u>6</u>	Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos internos y externos de la empresa.

#### d) Descripción detallada de cada acción

Se anexa una ficha por cada una de las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades de **ASIAM**, en las cuales se plasman los objetivos, público objetivo, etc.

## 8. SISTEMA DE EVALUACIÓN

**a. Evaluación de resultados. Indicadores.**

- Número total de acciones por áreas implantadas en **ASIEM**.

ÁREA DE INTERVENCIÓN	ACCIONES
Área de Acceso al Empleo	1
Área de Conciliación	1
Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación	1
Área de Retribución	1
Área de Salud Laboral	1
Área de Comunicación y Lenguaje no Sexista	1
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>

## PLAN DE IGUALDAD 2020-2024

Área	Código	Denominación	Dirigido a:
ÁREA EMPLEO	<u>1</u>	Procesos de selección no discriminatorios.	Nuevas contrataciones
CONCILIACIÓN	<u>2</u>	Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.	7 M - 6 H
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	<u>3</u>	Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades	7 M - 6 H
RETRIBUCIÓN	<u>4</u>	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo	7 M - 6 H
SALUD LABORAL	<u>5</u>	Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo	7 M - 6 H
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	<u>6</u>	Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos internos de la empresa.	7 M - 6 H

**b. Evaluación de proceso**

La comisión de igualdad de oportunidades de oportunidades será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del proyecto, para ello se utilizará entre otros algunos de los siguientes indicadores:

- **Indicadores de evaluación del proceso:** (medición trimestral, una vez iniciado el proceso)

- o Grado de sistematización de los procedimientos
- o Grado de información y difusión entre la plantilla
- o Nº de mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
- o Nº de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- o Grado de cumplimiento de la planificación de acciones
- o Grado de cumplimiento del presupuesto
- o Nº de consultas realizadas por las personas de la organización a la comisión de igualdad
- o Nº de acciones de sensibilización y formativas realizadas

**c. Evaluación de impacto**

- **Medición semestral**, una vez aprobado el plan

- o Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- o Disminución de segregación vertical
- o Disminución de segregación horizontal
- o Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades
- o Cambios de comportamiento en la plantilla y la dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres
- o Cambios de categoría o de grupo profesional
- o Promoción automática
- o Promoción a través de una prueba objetiva
- o Utilización de los derechos inherentes a la situación de embarazo
- o Utilización de las medidas de conciliación
- o Documentos en los cuales se ha revisado el lenguaje no sexista.

- **Medición anual**, una vez aprobado el plan

- o Evolución de la plantilla en los últimos 3 años
- o Incorporaciones del último año
- o Distribución por grupos de edad
- o Número de personas (hombres/mujeres formadas en el último año)

La comisión de igualdad elaborará un informe de carácter anual con los resultados del seguimiento y evaluación, así como de las conclusiones obtenidas de los mismos y con los objetivos en materia de igualdad de oportunidades para el año siguiente.

## 9. CALENDARIO



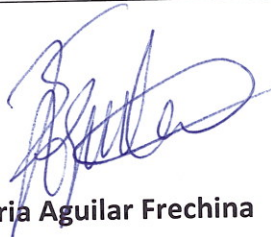

### PLAN DE IGUALDAD 2020-2024

Área	Código	Denominación	2020			2021			2022			2023			
			2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
ÁREA EMPLEO	1	Procesos de selección no discriminatorios.													
CONCILIACIÓN	2	Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.													
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	3	Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades													
RETRIBUCIÓN	4	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo													
SALUD LABORAL	5	Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo													
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO	6	Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista.													

## 10. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

ASIEM ha designado a una persona de la Dirección como Responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres a:

<b>Nombre:</b>	VICTORIA AGUILAR FRECHINA
<b>Cargo:</b>	RESPONSABLE DE IGUALDAD
<b>Departamento:</b>	COMISIÓN DE IGUALDAD y JUNTA DIRECTIVA

**Noemi López Pérez**    **Manuel Colomer**    **Victoria Aguilar Frechina**    **Maria Carrascosa Navarro**

## DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LAS ACCIONES

Ficha de Medida	
Área de actuación	Área de acceso al empleo
Medida	Procesos de selección no discriminatorios
Objetivos que persigue	Realizar procesos de selección no discriminatorios, asegurando la eliminación de los sesgos de género en dicha selección
Descripción detallada de la medida	Revisar con detalle los procedimientos de selección, en especial la redacción de las ofertas de vacantes y los canales de información.
Personas destinatarias	Nuevas contrataciones en la entidad
Cronograma de implantación	Año 2021
Responsable	Persona responsable del Plan de Igualdad
Recursos asociados	Recursos personales de la entidad
Indicadores de seguimiento	Grado de sistematización de los procedimientos. Nº de mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha

Ficha de Medida	
Área de actuación	Área de Conciliación
Medida	Implementación de medidas que faciliten la flexibilidad laboral
Objetivos que persigue	Facilitar al personal de la entidad la conciliación de la vida profesional, familiar y personal
Descripción detallada de la medida	Revisar las medidas de conciliación actuales y explorar si existen otras vías para facilitar este objetivo a la plantilla, atendiendo especialmente a los posibles sesgos de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Segundo semestre 2020 y Primer semestre 2021
Responsable	Persona responsable del Plan de Igualdad
Recursos asociados	Recursos personales de la entidad
Indicadores de seguimiento	Grado de información y difusión entre la plantilla de las medidas. Nº de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las mismas.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación
Medida	Realización de programas formativos en igualdad de oportunidades
Objetivos que persigue	Sensibilizar al conjunto de la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades
Descripción detallada de la medida	Realización de talleres de formación y sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades, perspectiva de género, etc.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Año 2021
Responsable	Persona responsable del Plan de Igualdad
Recursos asociados	Recursos personales de la entidad
Indicadores de seguimiento	Nº de acciones de sensibilización y formativas realizadas, personal que las realiza. Nº de consultas realizadas por las personas de la organización a la comisión de igualdad

Ficha de Medida	
Área de actuación	Área de Retribuciones
Medida	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva
Objetivos que persigue	Eliminar las posibles discriminaciones retributivas
Descripción detallada de la medida	Realizar, de forma periódica, un análisis retributivo para comprobar que se sigue manteniendo la igualdad de condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla, especialmente importante ante nuevas contrataciones
Cronograma de implantación	Inicio del año 2022
Responsable	Persona responsable del Plan de Igualdad
Recursos asociados	Recursos personales de la entidad
Indicadores de seguimiento	Análisis retributivo periódico

Ficha de Medida	
Área de actuación	Área de Salud Laboral
Medida	Realizar un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Sensibilizar y proteger al personal de la entidad contra el acoso sexual y contra el acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Redacción y negociación de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Segundo semestre 2021 y año 2022
Responsable	Persona responsable del Plan de Igualdad
Recursos asociados	Recursos personales de la entidad
Indicadores de seguimiento	Realización del protocolo. Nº acciones para su difusión y sensibilización. Nº de consultas realizadas por las personas de la organización a la comisión de igualdad

Ficha de Medida	
Área de actuación	Área de Comunicación y Lenguaje no Sexista
Medida	Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista en las comunicaciones y documentos internos de la empresa
Objetivos que persigue	Visibilizar la presencia de la mujer en la empresa. Hacer creíble unas relaciones más igualitarias y reducir espacios de desigualdad.
Descripción detallada de la medida	Dar presencia en la web a temas relacionados con la mujer, la igualdad de género y la relación de las mujeres con la salud mental. Revisión de los documentos internos de la entidad respecto a su lenguaje e imagen de las mujeres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Año 2022 y 2023
Responsable	Persona responsable del Plan de Igualdad
Recursos asociados	Recursos personales de la entidad
Indicadores de seguimiento	Documentos y espacios en los cuales se ha revisado el lenguaje e imágenes no sexistas.