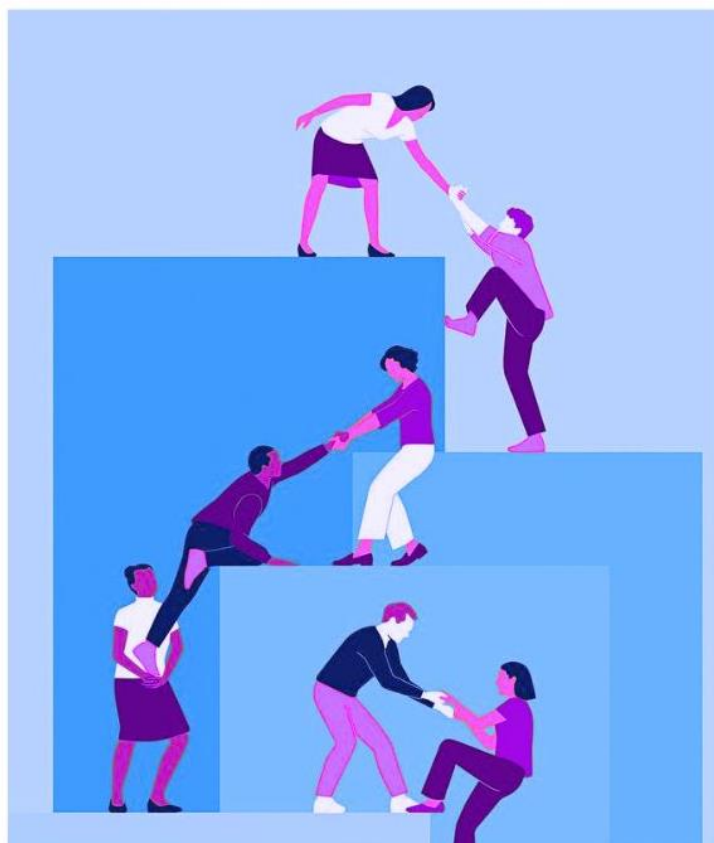


III Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ASIEM (2024-2027)



Entidad: ASIEM (Salud Mental Valencia)

Título: III Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2024 – 2027

Fecha: ENERO 2024

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 sociolaboral 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.

ASIEM es 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 trabaja por ser 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.

ASIEM aglutina a más de **900 familias**.

En definitiva, **ASIEM** 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. **ASIEM** 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 **ASIEM**, 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.

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)

2. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

El objetivo de este III 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 un problema de salud mental y familiares a quienes prestan sus servicios. Porque eso es lo que significa ser una organización comprometida con la igualdad de oportunidades. La igualdad entre 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 III 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.

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, en nuestro caso se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran medidas para su prevención, eliminación y/o 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, la salud laboral.

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.

Comisión de igualdad

La Comisión de Igualdad de **ASIEM** está constituida por ocho personas, 6 mujeres y 1 hombre. A pesar de la falta de paridad en la comisión debido al sector altamente feminizado en el cual trabajamos, sí era objetivo fundamental componer una comisión con representatividad de los distintos niveles dentro de nuestra organización (presidencia de **ASIEM**, Representante Legal de las personas trabajadoras, responsable de administración y personas técnicas con formación en igualdad).

Las funciones de la Comisión de Igualdad son:

- ❖ Recibir la información del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
- ❖ Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales y de las pactadas en este plan para fomentar la igualdad.
- ❖ Promover acciones formativas y de sensibilización en esta materia.
- ❖ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan.
- ❖ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.

- ❖ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

Para realizar el adecuado seguimiento de las disposiciones establecidas en este plan, la Comisión de Igualdad de **ASIEM**, se reunirá de forma ordinaria trimestralmente (en enero, marzo, julio y diciembre). En caso necesario y urgente, se podrán programar reuniones extraordinarias de la Comisión de Igualdad. Se levantará un acta de cada reunión en la que se anotarán los indicadores de seguimiento correspondientes, el grado de implantación de las medidas y se evaluará su efectividad.

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 cualquier persona que esté bajo el paraguas estructural de la entidad: voluntariado, equipo directivo y plantilla.

4. VIGENCIA DEL PLAN

La vigencia de este plan es desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2027. La comisión de igualdad convocará reuniones con frecuencia trimestral para hacer un seguimiento del mismo y se pasará un cuestionario al final de cada año de vigencia del Plan de Igualdad, a las personas que tengan alguna relación con la entidad, plantilla, voluntariado y Junta Directiva para recoger aportaciones con el fin de implementar mejoras de cara al futuro dentro de las medidas.

5. INFORME DIAGNÓSTICO

El siguiente informe de diagnóstico constituye el documento base para realizar el III 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 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 la propia entidad, 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.

La redacción del Plan de Igualdad ha sido realizada por las personas responsables técnicas y con formación en igualdad de la entidad **ASIEM** y en su fase de Diagnóstico ha contado también con asesoría de personal técnico externo a la empresa.

Características generales de la entidad

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ASOCIACIÓN POR LA SALUD INTEGRAL DEL ENFERMO MENTAL					
NIF	G96864137					
Domicilio Social	Calle Portal de la Valldigna, 20, Bajo izq. 46003 València					
Forma Jurídica	Asociación (reconocida de Utilidad Pública 23/02/2011)					
Año de constitución	11 de febrero de 1999					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Clara Aspás Martínez					
Cargo	Presidenta					
Telf.	617343268					
e-mail	Clara.aspas@gmail.com					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Juana M ^a Peinado Pérez					
Cargo	Psicóloga					
Telf.	693541144					
E-mail	igualtat@asiem.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Actividad de Servicios Sociales para Discapacidad sin alojamiento					
CNAE	8812					
Descripción de la actividad	Acompañamiento a personas con un problema de salud mental y sus familias					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad Valenciana					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres		Hombres		Total	
Centros de trabajo	1					
Facturación anual (€)	500.000 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Certificado Fent Empresa Igualtat en Oportunitats					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	1	Hombres	0	Total	1

ASIEM dispone de una certificación de Calidad norma 9001:2015 por Bureau Veritas.

La entidad cuenta actualmente con una representante de la plantilla laboral. Esta persona fue elegida democráticamente el 9 de mayo de 2022 mediante elecciones sindicales.

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 tanto la Presidencia como la Vicepresidencia 2ª están ocupadas por mujeres. Además, en todas las actas y documentación actual de la Junta Directiva se hace uso de un lenguaje inclusivo.

Características de la plantilla

Evolución de la plantilla de ASIEM 2023

		Hombres		Mujeres		Total
01/01/2023	Fijos	7	39%	11	61%	18
	Temporales	0	0%	2	100%	2
	Total	7	35%	13	65%	20
31/12/2023	Fijos	6	35,3%	11	64,7%	17
	Temporales	0	-	0	-	0
	Total	6	35,3%	11	64,7%	17

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 2023.

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 17 personas, de las cuales las mujeres representan un 64,7% del total. A principios de año se observaba una dinámica similar. Durante el transcurso de este año, han sido 17 las personas que han mantenido una relación laboral con la entidad, de las cuales, siguiendo los datos de finales de 2023, dos ya habrán finalizado sus contratos en 2024 (un hombre por jubilación y una mujer por cese de actividad).

En la estructura de la entidad, hasta octubre de 2023 han convivido dos grupos de personal diferenciados: el personal fijo y el personal eventual. Por las características de la entidad, a finales de 2022 y durante el año 2023, se contrató a un equipo destinado a la ejecución de un proyecto específico, con fecha de inicio y final. Este equipo estuvo formado por 6 mujeres de las cuales 2 continúan con un contrato indefinido en otras áreas de la entidad como apoyo y 4 finalizaron su contrato por fin de proyecto.

También existe en **ASIEM** un proyecto específico de inserción laboral de personas con discapacidad que se integra en la plantilla de la entidad como personal cualificado y realizando funciones de asistencia y apoyo mutuo a otras personas pacientes en salud mental. Desde el año 2021 se han ido realizando contrataciones teniendo muy en cuenta la paridad en este grupo (5 mujeres y 6 hombres, 11 en total) de las cuales 7, finalizaron su contrato a mediados de 2023 por falta de financiación, con lo que actualmente este grupo es paritario y lo componen 4 personas (2 hombres y 2 mujeres).

Si observamos otros indicadores vemos que el personal de **ASIEM** se encuentra entre los 23 y los 63 años, obteniendo una media de edad de 40 años, que se mantiene equilibrada si desagregamos los datos por sexo.

De las personas trabajadoras, 7 mujeres afirman tener responsabilidades familiares, en 3 casos son personas dependientes, en 2 casos son menores de edad y en otros 2 son personas con discapacidad. Por lo tanto, encontramos que cada vez más hombres en estos últimos cuatro años han asumido cargas familiares, pues son 5 hombres los que afirman tener cargas familiares, en 2 casos con personas con discapacidad, en los 3 casos restantes, menores de edad.

Por lo que respecta a los niveles jerárquicos de la empresa, encontramos una estructura horizontal distribuida por programas:

- Orientación social, psicológica y legal a personas socias
- Inserción laboral
- Atención comunitaria para jóvenes
- Actividades ocupacionales: talleres y ocio
- Sensibilización en salud mental
- Reinserción para personas judicializadas
- Grupos de ayuda mutua para familiares y personas trastorno mental
- Gestión del voluntariado de la entidad

Como se ha comentado anteriormente, existe un equipo de personas Técnicas de Apoyo Mutuo (en adelante TeAM) coordinado por el área de inserción laboral. Este grupo está formado por personas con cualificación profesional que trabajan en diferentes unidades de salud mental, siempre hombre y mujer para mejorar la calidad de atención y la libertad de elección de la persona que va a ser atendida.

Respecto al equipo directivo, cabe destacar que tanto el cargo de la presidencia como el de la vicepresidencia 2º son ocupados por mujeres con lo que, en la Junta Directiva tenemos un total de 8 hombres 6 mujeres.

A) **Análisis de igualdad por materias**

Realizaremos, 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 asalariado, 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, por lo que finalmente la selección del personal necesario para el puesto que se necesita cubrir no está influida por sesgos de género, lo que contribuye positivamente al equilibrio por sexos de la composición de la plantilla.

De los procesos de selección y contratación, se encarga una comisión mixta creada ad hoc, integrada por dos personas de la junta directiva y dos personas del equipo técnico; aunque las contrataciones no son procesos muy habituales al tratarse de una pequeña entidad que, sobre todo, ha de seleccionar personal en el caso de sustituciones puntuales.

En este punto, preguntada la plantilla, las personas encuestadas no ven discriminatoria ni influida por los sesgos de género la selección de personal.

Clasificación y promoción profesional

Las diferentes categorías profesionales aplicadas 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 han ido adecuando las categorías profesionales correspondientes a algunas trabajadoras, que estaban realizando funciones superiores a su categoría profesional.

Por otro lado, a priori no existe promoción interna en la entidad por las propias características de los puestos de trabajo que se desempeñan.

Formación

Respecto a la formación existe libertad para que cada persona decida si quiere profundizar en alguna materia relacionada con el desempeño de su trabajo, y solicita el apoyo de la entidad que considera oportuno, que da soporte a estas demandas. A lo largo del año se difunde información entre el equipo de profesionales y se eligen libremente formaciones y capacitaciones adecuadas con las funciones y el rol profesional con el objetivo de mejorar la satisfacción en el trabajo y la calidad en las atenciones, potenciando así la resiliencia del equipo frente a nuevos desafíos laborales.

Se han desplegado recursos humanos (las responsables del programa de igualdad junto a la responsable del plan de igualdad han dedicado una porción de su jornada a la coordinación de talleres) así como recursos materiales y económicos para la realización de los talleres y formaciones. Atendiendo a los resultados de la encuesta realizada, se destaca que el 84% del personal está de acuerdo con la realización de talleres sobre

igualdad de género, habiendo un 12% prefirió no contestar a esta pregunta. La implicación de la plantilla en este ámbito ha mejorado significativamente respecto a 2020, aunque no se ha alcanzado el ideal del 100% de la plantilla.

Respecto a la pregunta de si **ASIEM** debería ofrecer talleres sobre acoso laboral y sexual a las personas vinculadas con la entidad, la implicación del personal es levemente menor, con lo cual, un 76% piensa que sí se deberían de hacer este tipo de formaciones y un 20% prefirió no responder a la pregunta. En lo que sí parece haber mayor tendencia es a la opinión de impartir cursos talleres o charlas sobre igualdad y sobre acoso laboral o sexual a las socias y socios y sus familias, con un 92% de respuestas en positivo y un 8% que ha preferido no contestar. Con lo que la implicación está mejorando año tras año, pero sigue sin ser total.

Para terminar con este apartado, es importante destacar que los cursos de formación que la plantilla realiza, en la medida de lo posible, se hacen dentro del horario laboral y si por las características del curso se tuviera que hacer fuera del horario de trabajo, se ha de contabilizar como horas trabajadas. Analizando las respuestas de la encuesta vemos que: el 68% de las personas que han respondido el cuestionario prefieren hacer cursos dentro del horario laboral y en el espacio de trabajo, el 12% lo prefiere on-line y un 16% prefiere fuera del lugar de trabajo y de la jornada laboral.

Condiciones de trabajo y retribuciones

A través de la auditoría retributiva que se ha realizado a la plantilla con el fin de observar si existe discriminación referente a los salarios y categorías profesionales de las personas trabajadoras, se observa que existe ausencia de discriminación en los salarios del equipo de **ASIEM** (se adjunta informe de resultados de la auditoría retributiva). Por lo que no se aplican diferencias salariales entre mujeres y hombres para funciones del mismo puesto. Los salarios de las personas trabajadoras corresponden al Convenio Colectivo del sector de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Conciliación

Respecto a la conciliación y corresponsabilidad **ASIEM** facilita las medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, así como los permisos, flexibilidad horaria y teletrabajo.

Las medidas legales de conciliación y corresponsabilidad se conocen y disfrutan por parte de la plantilla sin ningún tipo de impedimento. En los últimos 4 años han sido concedidas todas las excedencias solicitadas por el personal con contratos indefinidos.

En septiembre de 2020, un trabajador solicitó una excedencia voluntaria que se le concedió junto a las prórrogas que marca la ley y a mediados de 2021, una trabajadora solicitó una excedencia voluntaria que continúa en vigor.

Los permisos laborales de conciliación corresponsable están marcados por el *Convenio colectivo del sector de centros y servicios de atención a personas con discapacidad* y en él se estipulan las siguientes medidas, las cuales en **ASIEM** se han puesto en práctica a lo largo de estos últimos años: 5 días por accidente o enfermedad grave, 15 días naturales de permiso retributivo para el registro de pareja de hecho o matrimonio, reducción de jornada y excedencias por motivos de cuidado de familiares, adaptación de jornada, 4 días al año por fuerza mayor, 8 semanas para el cuidado de personas menores de 8 años. Respecto a la entrega de algún documento que justifique el permiso, en la **ASIEM** existe suficiente ambiente de confianza para abstenerse de ello.

Preguntada la plantilla, un 28% son las mujeres que aseguran tener alguna persona a cargo, el 40% afirma compartir responsabilidades en la unidad de convivencia. El 20% son hombres que afirman tener alguna persona a su cargo y en el caso de compartir responsabilidades son un 32%. Sigue existiendo más mujeres con cargas familiares, aunque esta desigualdad entre mujeres y hombres de la plantilla con cargas familiares a aminorado respecto años anteriores.

En conclusión, no existe conflicto en la conciliación, gracias a algunas medidas ya adoptadas cómo la flexibilidad horaria, el teletrabajo y la reducción de jornada. Toda la plantilla, ha de ajustar su tiempo de trabajo a la jornada que indique su contrato, sin embargo, los datos de la encuesta nos dicen lo siguiente: el 60% de personas que han contestado a la pregunta de si se llevan trabajo a casa han respondido que sí, un 36% ha respondido que no y el resto no han respondido no sabe/no contesta. Esto nos indica que un gran porcentaje de las personas que han respondido se ven sobrepasadas cuantitativamente por la carga de trabajo. Sería conveniente tomar medidas para concienciar a las personas trabajadoras de la importancia de la desconexión del entorno laboral y evaluar la carga de trabajo y los tiempos que marcan un ritmo, quizás a veces, precipitado.

Riesgos laborales y salud laboral

Debido a la sensibilidad inherente a la labor y la constante demanda emocional asociada a las tareas de ASIEM, en 2021, se administraron dos cuestionarios para realizar un estudio relativo a la salud laboral y a la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género. A finales del 2022 se generó un informe para reflejar información relativa a los riesgos psicosociales, así como otras cuestiones referentes a las condiciones de trabajo. Este cuestionario, es la adaptación al Estado español del Copenhagen Psychosocial Questionnaire que es un instrumento de referencia en la disciplina de Psicología Laboral a nivel internacional. Este método aborda, la percepción de las exigencias psicológicas, el control sobre la propia tarea y el apoyo sentido de compañeros y directivos por parte de los profesionales de ASIEM. Evalúa los factores psicosociales para comprender su impacto en la salud, la satisfacción laboral y

el rendimiento. Según el análisis de los resultados, será posible identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora.

Analizando la prevalencia de exposición que hay en la plantilla de **ASIEM**, encontramos ciertas dimensiones de riesgo psicosocial que se pueden considerar más problemáticas, como las **exigencias emocionales** las cuales son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, las **exigencias cuantitativas**, definidas como las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo, son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado y el **ritmo de trabajo** el cual constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo. El 73,3% de la plantilla se expone a la situación de manera más desfavorable para la salud en la dimensión de exigencias emocionales y en el caso de las exigencias cuantitativas y en el ritmo de trabajo, encontramos que es un 60% de la plantilla la que experimenta una exposición desfavorable.

Por otro lado, respecto a la exposición de la situación de manera más favorable, encontramos que las dimensiones menos problemáticas son el **reconocimiento** (93,3%) definido como la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo, en **sentido de trabajo** (86,7%) el cual se define como la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social o el aprendizaje que implica, en **apoyo social entre compañeras y compañeros** (86,7%) la cual se refiere a recibir la ayuda necesaria por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo y **confianza vertical** (86,7%) definida esta última como la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actuaran de manera adecuada o competente.

Teniendo en cuenta la carga emocional, la carga cuantitativa y el tener que cumplir con unos tiempos marcados en el desempeño de las funciones propias de la de la entidad, resultaría positivo establecer expectativas y responsabilidades claras, realzar y fortalecer la comunicación para promover un ambiente de trabajo saludable tomando como fortaleza el apoyo percibido tanto entre compañeras y compañeros (horizontal) como por parte de superiores (vertical).

En este sentido, cabe destacar que **ASIEM** es una entidad sensibilizada con los casos de acoso en el ámbito laboral y aunque hasta el momento, y así los cuestionarios lo ponen de manifiesto, existe un ambiente de trabajo agradable y de confianza, somos conscientes de que cualquier entorno de trabajo es susceptible de desencadenar episodios de abuso de poder (acoso vertical) o entre personas del mismo rango profesional (acoso horizontal) que, a largo plazo, puede provocar consecuencias graves para la salud de cualquier persona trabajadora. Es por eso, que creemos en la necesidad de establecer protocolos de prevención y actuación frente a casos de acoso.

Para el futuro nos comprometemos a formular un protocolo de acoso laboral o mobbing (medida 5.1) para abordar todas las acciones que conlleven acoso psicológico o moral en el entorno laboral que tenga como fin deteriorar el desempeño laboral de alguna

persona vinculada con la entidad conllevando el abandono de su puesto o la aceptación de condiciones injustas a causa de este hostigamiento (horizontal o vertical).

Infrarrepresentación femenina

Atendiendo a la composición de la plantilla, se constata que no existe una infrarrepresentación de las mujeres en la plantilla, de hecho, la infrarrepresentación tiende a ser masculina. Como se ha visto anteriormente, existe un desequilibrio en el número de personas trabajadoras totales por sexo.

Respecto a la plantilla de la entidad, observamos que, a lo largo de estos últimos cuatro años, ha existido una tendencia de feminización de la plantilla. De hecho, en este último año, el 63% de la plantilla han sido mujeres y un 37% han sido hombres, por lo que consideramos que existen indicadores de segregación horizontal, los cuales, podrían estar relacionados con la feminización de ciertos trabajos como, sobre todo, los relacionados con el cuidado de otras personas.

En lo que se refiere a los procesos de selección, se tiene en cuenta la perspectiva de género. Se procura la paridad en la composición de la comisión que se crea para tal efecto, así como la representatividad del equipo directivo y las personas responsables del programa en el que se precise contratar personal. También se intenta que, a pesar de recibir mayor número de candidaturas por parte de mujeres, haya el mismo número de hombres que de mujeres en la fase de entrevista procurando la igualdad de oportunidades. Por lo que, los procesos de selección para nuevas incorporaciones se han basado exclusivamente en las competencias y en los méritos que cada puesto requiere, sin sesgos de género.

En cuanto a la Comisión de Igualdad, no existe infrarrepresentación masculina ya que, como se ha comentado anteriormente, está formada por 6 mujeres y 1 hombre.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

No se tiene constancia de que existiera en la asociación algún problema de acoso sexual o por razón de sexo, aunque **ASIEM**, es una entidad concienciada con la existencia de estos casos por eso, el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, es uno con los que ya cuenta la entidad y que se ha creado con el fin de identificar, prevenir y actuar frente a casos de acoso sexual o por razón de sexo y/o género así como de cumplir con la legalidad vigente, especialmente con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de

mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como con el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Las personas asalariadas 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

1. Comunicación

La comunicación interna se realiza mediante comunicados en reuniones del personal, por email profesionales, Whatsapp y por teléfono profesional. Las respuestas a la encuesta nos muestran que la gran diversidad de canales (correo, móvil, canales de difusión, grupos de Whatsapp, etc.), el 40% de personas encuestadas han respondido que reciben la información a través de Whatsapp, el 24% recibe información a través del correo, otro 24% recibe información a través de las redes sociales y un 4% a través de carta. Tras el análisis de las respuestas acerca de los canales de difusión más comunes, nos hemos planteado la necesidad crear un canal estable para difundir temas relacionados con el Plan de Igualdad y género.

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

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 56% asegura usarlo, mientras otro 28% no lo utiliza siempre.

Si se analizan los documentos oficiales, como los estatutos, se observa que solamente aquellos artículos que han sido modificados en los últimos años han uso de un lenguaje inclusivo. En las publicaciones en la web y redes sociales siempre se prioriza el lenguaje inclusivo y así lo corrobora también el resultado de la encuesta en el que todas las respuestas acerca del uso del lenguaje inclusivo en **ASIEM**, están puntuadas de manera muy favorable.

2. 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.

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 III 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.

Como objetivos generales nos hemos propuesto:

- ❖ Mantener la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que formen parte de la estructura y el funcionamiento de **ASIEM**, combatiendo cualquier forma de discriminación, acoso o segregación por razón de sexo.
- ❖ Asegurar que no exista discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, género y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.
- ❖ Facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de todas las personas que trabajen en **ASIEM**.
- ❖ Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en este plan.
- ❖ Prevenir y actuar contra el acoso, tanto sexual, por razón de sexo como el laboral o mobbing.
- ❖ Fortalecer los mecanismos de formación, sensibilización y comunicación en materia de género, procurando incluir la perspectiva de género en publicaciones, noticias, proyectos y demás comunicaciones.
- ❖ Promover la igualdad en todos los niveles organizativos de la entidad, tanto equipo técnico, equipo directivo, voluntariado o personas cursando prácticas formativas.

B. Objetivos a corto plazo

Del autodiagnóstico se extrae que ha habido un avance respecto al 2020, cuándo se creó el I Plan y respecto a 2020 cuando se creó el II Plan de Igualdad. La asociación necesita mantener 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	1	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar procesos de selección no discriminatorios en las contrataciones.

CONCILIACIÓN	2	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar al personal la conciliación de la vida profesional y la personal a través de la ordenación de los tiempos de trabajo. • Reducción de horas extraordinarias o compensación de estas horas con horas o días libres.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	3	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar al personal y las personas socias en Igualdad de Oportunidades y género. • Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades.
RETRIBUCIÓN	4	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar y mantener una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
SALUD LABORAL	5	<ul style="list-style-type: none"> • Informar y difundir el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. • Sensibilizar y proteger a las personas frente a casos de acoso laboral o Mobbing.
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	6	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un canal único y formal de comunicación para informar de aspectos relacionados con igualdad. • Reducir espacios de desigualdad a través del lenguaje inclusivo.

7. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

- 1. ACCESO AL EMPLEO:** Realización de procesos de selección no discriminatorios, asegurando la eliminación de los sesgos de género en dicha selección, revisando los procesos de selección, en especial la redacción de ofertas vacantes y canales de información.
- 2. CONCILIACIÓN:** Implementación de medidas que faciliten la flexibilidad laboral. Revisión de las medidas de conciliación actuales y explorar si existen otras vías

para facilitar este objetivo a la plantilla, atendiendo especialmente a posibles sesgos de género.

3. **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN:** Realización de talleres de formación y sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades, perspectiva de género: *“Micromachismos”*, *“trabajar las dinámicas de género en grupo”* y *“Comunicación pública no sexista: el poder de nuestras palabras”*.
4. **RETRIBUCIÓN:** Realización periódica de un análisis retributivo para comprobar que se sigue manteniendo las condiciones igualitarias de trabajo entre hombres y mujeres
5. **SALUD LABORAL:** Sensibilizar y proteger al personal de la entidad contra el acoso sexual y contra el acoso por razón de género a través de la elaboración de un protocolo de actuación frente a casos de acoso sexual o por razón de sexo.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA: 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. Creación de un espacio para literatura feminista en la instalación de la entidad. Revisión de los documentos internos de la entidad respecto a su lenguaje e imagen de las mujeres.

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

PLAN DE IGUALDAD 2024-2027

Área	Código	Denominación
ÁREA EMPLEO	1	Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección.
CONCILIACIÓN	2	Mantener las medidas de conciliación fomentando la flexibilidad laboral y reducción de horas extraordinarias.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	3	Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades. Lograr una mayor sensibilización.

RETRIBUCIÓN	4	Mantener la igualdad retributiva alcanzada
SALUD LABORAL	5	Generar protocolo para la prevención y abordaje del acoso laboral y mantener al personal protegido y sensibilizado contra el acoso sexual y el acoso por razón
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	6	Promover el lenguaje no sexista. Generar un canal de difusión único.

c) Acciones a implantar:

Área	Código	Acción
1. ÁREA DE EMPLEO	1.1	Realizar procesos de selección no discriminatorios eliminando sesgos de género.
2. CONCILIACIÓN	2.1	Facilitar a las personas trabajadoras la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a través de la flexibilidad laboral.
	2.2	Reducir horas extraordinarias
3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	3.1	Sensibilizar a la plantilla en igualdad de oportunidades.
	3.2	Organización y realización de talleres en materia de igualdad para toda la plantilla técnica y equipo directivo.
4. RETRIBUCIÓN	4.1	Mantener igualdad retributiva y eliminar cualquier discriminación que pueda darse, a través de acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: análisis retributivos.
5. SALUD LABORAL	5.1	Crear y difundir un protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral o Mobbing.
	5.2	Difundir información para concienciar sobre el acoso laboral y el acoso sexual y/o por razón de sexo.
6. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	6.1	Ofrecer mayor presencia en la Web a los temas relacionados con la igualdad de género reduciendo espacios de desigualdad.

	6.2	Consolidar un canal estable y único para difundir información sobre igualdad de género.
	6.3	Formación y talleres para favorecer la eliminación del lenguaje no sexista en comunicaciones oficiales

d) Descripción detallada de cada acción

A continuación, se describe a través de una ficha por cada una de las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades de **ASIEM**, los objetivos, público objetivo, etc.

1. Ficha medida: EMPLEO	
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	Personas candidatas para las nuevas contrataciones en la entidad
Cronograma de implantación	Primer trimestre 2024.
Responsable	Representante Legal de las personas trabajadoras
Recursos asociados	Comisión de contratación paritaria desde la perspectiva H/M como Equipo Técnico/Junta directiva que incluirá: <ul style="list-style-type: none"> • Representante de los/as trabajadores/as.

	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del programa para el cuál se realiza la contratación. • Representación de la Junta Directiva. <p>En caso de que se considere oportuno podrá participar también la persona que ostente la gerencia de la entidad.</p>
Indicadores de seguimiento	Grado de sistematización de los procedimientos. Procesos de selección no discriminatorios.

2. Ficha medida: CONCILIACION	
Área de actuación	Área de conciliación
Medida	Implementación de medidas que faciliten la flexibilidad laboral y reducción de horas extraordinarias.
Objetivos que persigue	Facilitar al personal de la entidad la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.
Descripción detallada de la medida	<p>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.</p> <p>Reducción de horas extraordinarias a través del registro en autocontrol horario y la compensación de horas en caso de su existencia.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla. (Actualmente 6 Hombres y 11 mujeres.)
Cronograma de implantación	Primer trimestre de 2024.
Responsable	Representante Legal de las personas trabajadoras.

Recursos asociados	Dispositivos móviles para cada persona trabajadora y ordenadores disponibles con el objetivo de facilitar el teletrabajo cuando sea necesario. Autocontrol horario.
Indicadores de seguimiento	Grado de información y difusión entre la plantilla de las medidas y derechos de conciliación y permisos. N.º de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las mismas. Reducción de las horas extraordinarias.

3. Ficha medida: AREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	
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. Sensibilizar a la plantilla en igualdad de oportunidades.
Personas destinatarias	Toda la plantilla (actualmente 6 Hombres y 11 mujeres.)
Cronograma de implantación	Segundo trimestre 2024
Responsable	Persona responsable del Plan de Igualdad.

Recursos asociados	Responsable de Igualdad y redes sociales de ASIEM.
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. Encuestas anuales sobre horas trabajadas.

4. Ficha medida: RETRIBUCIONES

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 (actualmente 6 Hombres y 11 mujeres.)
Cronograma de implantación	Primer trimestre de 2024
Responsable	Responsable de administración
Recursos asociados	Recursos personales de la entidad
Indicadores de seguimiento	Análisis retributivo periódico con frecuencia semestral.

5. Ficha medida: SALUD LABORAL	
Área de actuación	Área de salud laboral
Medida	Realizar un Protocolo de acoso laboral o mobbing. Difusión de información sobre acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Sensibilizar y proteger al personal de la entidad contra el acoso laboral, sexual y contra el acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Redacción y negociación de un Protocolo de acoso laboral. Difusión de material con información sobre el acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y equipo directivo (actualmente 14 Hombres y 17 mujeres.)
Cronograma de implantación	Segundo semestre de 2024 y año 2025
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

6. Ficha medida: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	
Área de actuación	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	Promover relaciones más igualitarias y reducir espacios de desigualdad.
Descripción detallada de la medida	Dar presencia en la web a temas relacionados igualdad de género. Revisión de los documentos internos de la entidad respecto a su lenguaje. Consolidación de un canal formal para la difusión de información.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y equipo directivo (actualmente 14 Hombres y 17 mujeres.)
Cronograma de implantación	Primer trimestre de 2024
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. Cuestionario de seguimiento con frecuencia anual.

8. SISTEMA DE EVALUACIÓN

- **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	2
Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación	2

Área de Retribución	1
Área de Salud Laboral	2
Área de Comunicación y Lenguaje no Sexista	3
TOTAL	11

▪ **Evaluación de proceso**

La comisión de igualdad de oportunidades será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del proyecto, para ello se convocarán reuniones trimestrales una vez iniciado el proceso, en las que se utilizará entre otros algunos de los siguientes indicadores para la evaluación:

- Indicadores de evaluación del proceso (medición trimestral):

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

- Evaluación de impacto (medición semestral):

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

- Evaluación de impacto a largo plazo (medición anual):

Evolución de la plantilla en los últimos 3 años.
 Incorporaciones del último año.
 Distribución por grupos de edad.
 Número de personas (hombres/mujeres formadas en el último año).
 Recogida de información sobre la situación de la estructura de **ASIEM**.

9. CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS

Áreas	Código de medida	2024				2025				2026				2027			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Empleo	1.1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Conciliación	2.1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	2.2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Clasificación profesional, promoción y formación	3.1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	3.2					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Retribución	4.1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Salud laboral	5.1		X	X	X	X	X	X	X								
	5.2		X	X	X	X	X	X	X								
Comunicación y lenguaje no sexista	6.1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	6.2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	6.3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

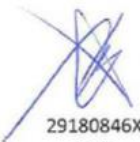


10. ASIGNACIÓN DE LA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

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

Nombre:	Juana María Peinado Pérez
Cargo:	Responsable de Igualdad
Área:	Comisión de Igualdad

A demás, la entidad cuenta actualmente con una representante de la plantilla laboral. Esta persona fue elegida democráticamente el 9 de mayo de 2022 mediante elecciones sindicales.

Nombre:	Noemi López Pérez
Cargo:	Representante Legal de las personas Trabajadoras
Área:	Comisión de Igualdad

<p>Juana Peinado Pérez</p>  <p>53598649-R Responsable plan igualdad</p>	<p>Noemi López Pérez</p>  <p>29180846X RLT</p>	<p>Ana Muñoz</p>  <p>Dirección</p>
<p>Rus Martínez García-Casarrubios</p>  <p>47086918-F Empleada</p>	<p>Clara Aspas Martínez</p>  <p>22668234D Dirección</p>	<p>M^a Pilar Martí Montolio</p>  <p>20165128-Q Empleada</p>
<p>Pablo Cabeza Escrivá</p>  <p>Empleado 29179950-B</p>		

EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA ASIEM SALUD MENTAL VALENCIA 2023



Marco normativo

Según el artículo 7 del RD 902/2020. Concepto de auditoría retributiva. La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo

Según el artículo 8 del RD 902/2020, en referencia al contenido de la auditoría retributiva, a los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4:

- El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los Convenios y acuerdos colectivos.
- Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes [...]
- A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.
- Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género

Plazo y vigencia

En relación con este nuevo Plan de Igualdad de ASIEM, cuya vigencia es desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre del año 2027 se acuerda que la comisión de igualdad convocará reuniones con frecuencia trimestral para hacer un seguimiento del mismo y se pasará un cuestionario al final de cada año del periodo de vigencia del Plan de Igualdad, a las personas que tengan alguna relación con la entidad, plantilla, voluntariado y Junta Directiva para recoger aportaciones con el fin de implementar mejoras de cara al futuro dentro de las medidas. De este modo, este informe de resultados de la auditoría retributiva tendrá la misma vigencia a expensas de implementar mejoras en las revisiones periódicas a las que se someterá a lo largo de este período.

Selección de personal

Para garantizar la igualdad de oportunidades, así como condiciones laborales dignas y adecuadas evitando cualquier tipo de discriminación por edad, género, raza, ideología, preferencia sexual e institución educativa, durante los procesos de selección; contratación y desarrollo del personal, se tienen en cuenta únicamente aspectos formativos y laborales, en las entrevistas, para las cuales se forma una comisión de manera paritaria y esta comisión, valorará diferentes competencias profesionales, en las ofertas o convocatorias de empleo los puestos se denominan con un lenguaje no sexista y los canales que se utilizan garantizan el acceso tanto a mujeres como a hombres sin condicionar explícita ni implícitamente el acceso a las mujeres u hombres a determinados puestos.

Diagnóstico de la situación retributiva

Para este análisis se han tenido en cuenta lo siguiente:

- Último Plan de Igualdad
- Convenio Colectivo
- Diagnóstico de igualdad en ASIEM realizado en 2021
- Registro cuantitativo de retribuciones en 2023

La valoración de los puestos de trabajo de la entidad, tiene la finalidad de analizar si existen factores que estén provocando y manteniendo algún signo de desigualdad retributiva en la plantilla acorde con el artículo 4 respecto a la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor el cual expone: *“El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.”*

A través de un diagnóstico cualitativo y cuantitativo mediante el análisis de los procedimientos retributivos y la valoración de los puestos de trabajo que existen en la entidad, podemos observar a priori, que no existen diferencias retributivas visibles entre mujeres y hombres para funciones del mismo puesto.

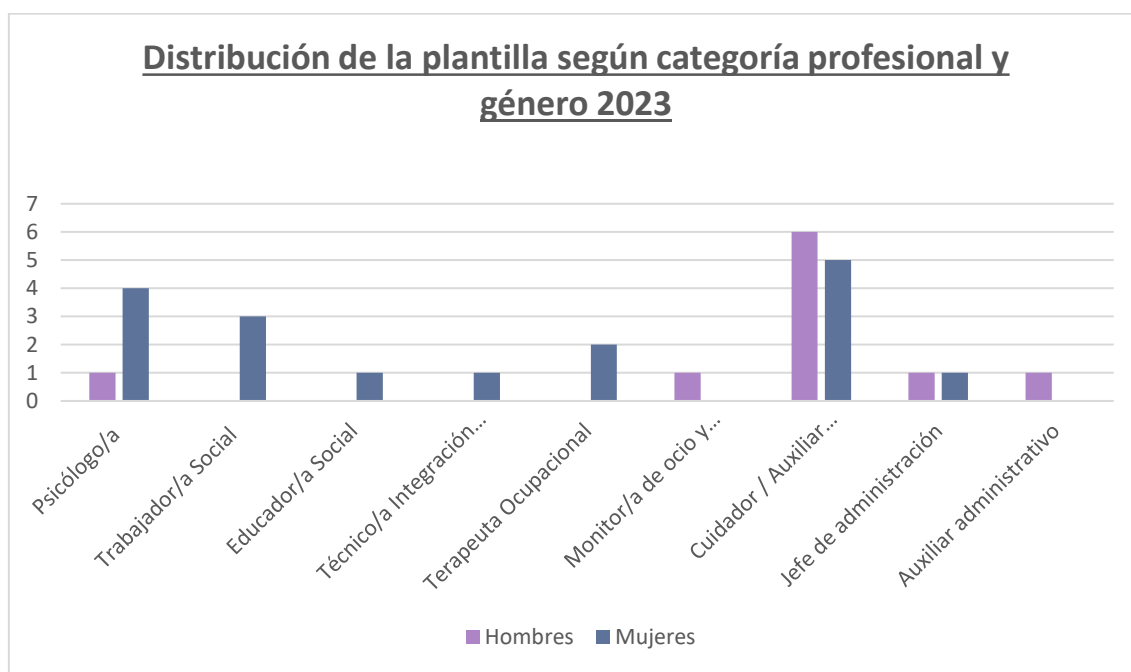
Los salarios de las personas trabajadoras corresponden al Convenio Colectivo del sector de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

ASIEM, es una entidad representada mayoritariamente por mujeres 63% de la plantilla son mujeres y el 37% son hombres. A efectos de procesos de selección igualitarios, siguen llegando más candidaturas de mujeres que de hombres a pesar de difundir por redes cuyo acceso es igualitario y convocar a un número paritario de personas para hacer entrevistas, finalmente son ellas las que cubren en mayor medida los puestos de la plantilla.

Con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de ASIEM, la entidad ha asumido las siguientes categorías profesionales:

- I.1.1. Psicólogo/a
- I.2.3. Trabajador/a Social
- I.2.5. Educador/a Social.
- I.2.6. Técnico/a Integración Laboral.
- I.2.7. Terapeuta Ocupacional.
- I.3.5. Monitor/a de ocio y tiempo libre.
- I.3.6. Cuidador / Auxiliar Ocupacional
- II.1.1.1. Jefe de administración.
- II.1.1.4. Auxiliar administrativo.

Las personas que constituyen la plantilla de ASIEM, asumen funciones relacionadas directamente con la categoría profesional que les corresponde. No existe disparidad entre los cargos y las funciones a desempeñar al igual que no existe jerarquía pues los cargos se establecen por funciones dentro del marco de los programas y proyectos a desarrollar.



A continuación, se presenta un análisis 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., con datos desagregados por sexo para observar las condiciones teniendo también en cuenta esta perspectiva.

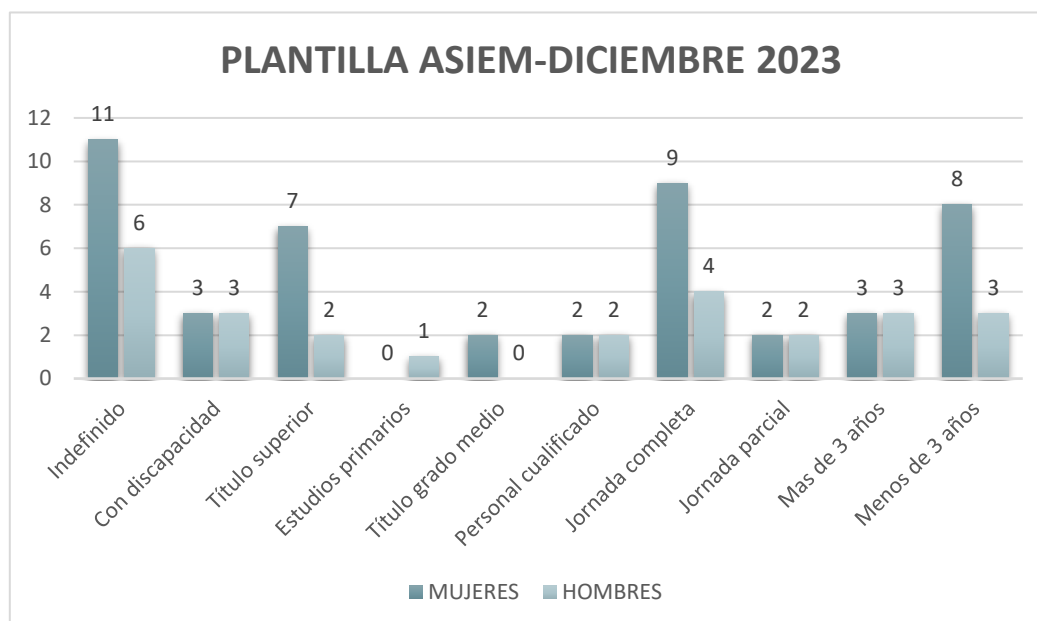
Respecto a la antigüedad, existe una parte del equipo que tiene más de tres años de antigüedad (37%) y un número superior de personas que han sido contratadas en los tres últimos años (63%). Esto nos da información sobre estabilidad de una gran parte de la plantilla y de la crecida del equipo, por las nuevas contrataciones en los últimos años y establece el momento en el que la plantilla comienza a estar feminizada, pues en estas últimas contrataciones han sido de mujeres (concretamente 13 mujeres lo que supone el 76,4% de las últimas personas contratadas).

Existe una parte del equipo que trabaja a jornada completa, concretamente el 55,5% del cual el 73% son mujeres, el 27% son hombres y el tanto por ciento restantes son personas con contratos de media jornada, se trata de las personas contratadas como Técnicas de Apoyo Mutuo (TeAM), 6 hombres y 5 mujeres. Debido a las características del trabajo que ejercen y de las diferentes situaciones derivadas de los problemas de salud mental que las personas contratadas como TeAM viven, se decidió adaptar la jornada laboral para, por un lado, no sobrecargar emocionalmente a las personas y por otro, pudieran compatibilizar el empleo con otras prestaciones.

En el nivel de estudios encontramos diferencias de género, pues el análisis muestra que del 63% de las mujeres que forman la plantilla de ASIEM el 70,5% tienen un título superior y un 29,5% tienen formación cualificada. En lo que respecta a los hombres de la plantilla, tan sólo el 20% tienen título superior y el resto, tiene una formación cualificada y estudios primarios (80%).

Respecto a la contratación indefinida sigue habiendo una tendencia favorable hacia las mujeres ya que el 76,4% de la plantilla son mujeres con contratos indefinidos y seis de ellas son mujeres con discapacidad. El 100% de los hombres de la plantilla tienen contrato indefinido y el 70% de ellos tienen discapacidad.

Se observa que las mujeres de la plantilla acceden a distintos puestos de responsabilidad con una distribución de categorías profesionales bastante variada, las categorías más comunes son la de psicóloga (3), trabajadora social (2), terapeuta ocupacional (2), técnica de integración laboral (1), administrativa (1) y personas cualificadas (2). Respecto a los hombres vemos que hay una menor variedad de categorías profesionales y estas son psicólogo (1), monitor de ocio y tiempo libre (1), administrativo (1), auxiliar administrativo (1), personal cualificado (2).



Medidas de selección

- Mantener un sistema de selección basado en los principios generales de objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos minoritarios.
- La selección, asignación de puestos se realizará en base a la capacidad, la cualificación, los conocimientos y la experiencia, asegurando en todo momento que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones.
- Favorecer la contratación de personas pertenecientes a colectivos con dificultades para acceder a un empleo, reservando puestos de trabajo a personas provenientes de estos colectivos.
- Se mantendrán actualizados los archivos sobre contratación que faciliten la transparencia en la aplicación de los principios de no discriminación.

Medidas de conciliación

De acuerdo al RD902/2020, forman parte del análisis de la auditoría retributiva las desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.

Concretamente, entre las diferentes medidas que ha implantado ASIEM, para favorecer **la conciliación** son:

- Flexibilidad horaria.
- Reducción de jornada para el cuidado de personas dependientes.
- Teletrabajo.

- En todo caso las medidas son independientes al género de la persona que se acoja a ellas.

Los permisos laborales de conciliación corresponsable están marcados por el Convenio colectivo del sector de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y en él se estipulan las siguientes medidas, las cuales en ASIEM se han puesto en práctica a lo largo de estos últimos años: 5 días por accidente o enfermedad grave, 15 días naturales de permiso retributivo para el registro de pareja de hecho o matrimonio, reducción de jornada y excedencias por motivos de cuidado de familiares, adaptación de jornada, 4 días al año por fuerza mayor, 8 semanas para el cuidado de personas menores de 8 años.

Como resultado de este diagnóstico, ASIEM se compromete a llevar a cabo las siguientes medidas para corregir las posibles desigualdades que existan:

- Revisar periódicamente los procedimientos para los procesos de selección y contratación, implantando un enfoque de género basado en criterios de igualdad para todas las fases del proceso.
- Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas.
- Realizar la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género y según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020, siguiendo las indicaciones y guías del Instituto de las Mujeres y las futuras Órdenes Ministeriales.
- Para cumplir con el objetivo real de igualdad efectiva entre mujeres y hombres se deben facilitar el acceso a las medidas de conciliación a los hombres de la plantilla, pues las mujeres en nuestro país siguen siendo las que mayoritariamente se acogen a las medidas de conciliación y asumen las responsabilidades de cuidado de personas dependientes en el hogar.

QUEJA O DENUNCIA ANTE UN HECHO

Día/mes/año

Nombre y apellidos de la persona destinataria de la queja.

(Independientemente de que la queja llegue a través del correo de igualtat@asiem.org, especificar hacia quién va dirigida la queja y su cargo).

Motivo de la queja:

(EXPLICACIÓN DETALLADAMENTE DE LA SITUACIÓN A MANIFESTAR).

Nombre, apellidos y firma de la persona autora de la queja, es decir, quien la envía: