



I Plan de Igualdad y Diversidad 2024-2028

AbriendoMentes



El presente documento recoge **el I Plan de Igualdad y Diversidad 2024-2028**, elaborado y negociado por la Comisión Negociadora de Asaenes Salud Mental Sevilla.

Representante de la entidad:

- Lucia Rodríguez. Dirección Gerente.
- María José Ruíz. Vocal de la Junta Directiva.

Representante de las personas trabajadoras:

- Javier Pérez. Técnico Coordinación de Programas.
- Juan Manuel Jiménez. Técnico Comunicación.

Asesoramiento: Ana Cirera León, Técnica Igualdad Asaenes.



Abril de 2024

Índice

1. Compromiso de Asaenes Salud Mental Sevilla con la igualdad de género y trato	5
2. Breve reseña sobre Asaenes	7
3. El proceso de elaboración del Plan	10
4. Finalidad del I Plan de Igualdad y Diversidad y Principios rectores	12
5. Ámbito de aplicación y periodo de vigencia	13
6. Diagnóstico organizacional: resumen	14
7. Objetivos, líneas y acciones del Plan	16
OE1. Lograr una participación equilibrada de todos los recursos humanos de la entidad.....	18
OE2. Mejorar la estrategia de formación y organización de la jornada laboral para asegurar las condiciones de igualdad de oportunidades	22
OE3. Mejorar la información y sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad.....	26
OE4. Desarrollar una estrategia de salud laboral desde la perspectiva de género y diversidad	30
OE5. Avanzar en la integración de la perspectiva de género y diversidad en los programas.....	34
8. Ejecución, seguimiento y evaluación	40
9. Presupuesto del Plan.....	42
10. Cronograma.....	43
Anexo I. Normativa básica de referencia	47
Anexo II. Diagnóstico del Plan	49
Distribución y composición de la plantilla	49
Acceso, promoción laboral y formación	54
Organización del trabajo.....	57
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	60
Análisis salarial entre mujeres y hombres	63
Conflictividad y salud laboral	64
Comunicación e integración de la perspectiva de género en los programas	67

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Articulación estratégica del Plan de Igualdad y Diversidad de Asaenes	17
Ilustración 2. Articulación estratégico Objetivo Específico 1.	18
Ilustración 3. Articulación estratégico Objetivo Específico 2.	22
Ilustración 4. Articulación estratégico Objetivo Específico 3.	26
Ilustración 5. Articulación estratégico Objetivo Específico 4.	30
Ilustración 6. Articulación estratégico Objetivo Específico 5.	34

1. Compromiso de Asaenes Salud Mental Sevilla con la igualdad de género y trato

El I Plan de Igualdad y Diversidad de Asaenes Salud Mental Sevilla (en adelante Asaenes) responde al **compromiso asumido por la entidad de integrar la igualdad de oportunidades y trato** en todas sus esferas, tanto en su desarrollo estratégico, procesos clave, como en la gestión de recursos humanos, programas y comunicación, para favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres y asegurar el respeto a la diversidad sexogenérica de todas las personas vinculadas a la organización y que participan en los programas de intervención de Asaenes.

Transversalizar la igualdad de género y trato es una herramienta que también contribuye a un trabajo decente, el crecimiento personal y profesional y la reducción de desigualdades, que mayoritariamente sigue teniendo rostro de mujeres, y que implica la colaboración de todos los agentes que tengan incidencia en el ámbito de actuación de Asaenes, la intervención social con personas con problema de salud mental y sus familias.

En los entornos laborales es donde las brechas y desigualdades de género han sido más estudiadas, como así lo destacan numerosos organismos internacionales, estatales y regionales, y para las que se han articulado más normas e instrumentos encaminadas a su eliminación. Estas diferencias en el contexto laboral se aprecian en diversos factores claves, desde los itinerarios de formación y capacitación, que determinan ocupaciones diferenciadas, a elementos básicos vinculados a otros roles y estereotipos que afectan a las trayectorias profesionales, las condiciones laborales y la retribución salarial.

Superar esta situación implica que las dinámicas sociales por las que se reivindican y logran derechos en igualdad de condiciones se complementen con políticas para contribuir a reducir y eliminar las brechas e irregularidades, favoreciendo la integración de mujeres y hombres en condiciones de igualdad de oportunidad y trato. En este sentido, el desarrollo e implementación de los Planes de Igualdad representa una herramienta eficaz para subsanar las desigualdades de género y avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Por tanto, con este Plan se impacta en el logro de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en especial en los directamente vinculados a la misión y visión de la entidad: ODS 3 Salud, ODS4 Educación, ODS5 Igualdad de género, ODS 8 Empleo decente, ODS10 Reducción de la desigualdad y ODS 16 Alianzas estratégicas.

En el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, como resultado del compromiso de integrar la igualdad de oportunidades y trato en la entidad como principio básico y transversal que permita el desarrollo de una sociedad más justa, equitativa y cohesionada, se ha decidido la elaboración del **I Plan de Igualdad y Diversidad de Asaenes**, aunque normativamente Asaenes no tiene obligación de contar con un plan de igualdad¹.

El I Plan de Igualdad y Diversidad de Asaenes, por otro lado, responde a una de las acciones planificadas en desarrollo de la Estrategia 2021-2024, que reitera la obligación asumida de integrar dicha igualdad en relación a los puestos de trabajo, sin ningún tipo de discriminación por razón sexogenérica; el fomento de una participación paritaria en los órganos de representación de Asaenes, así como el pacto para adoptar las medidas de conciliación y corresponsabilidad que permitan el desarrollo profesional en igualdad de

¹ En el Anexo I se incluye la normativa de referencia.



oportunidades.

A estos efectos, se precedió, tras la firma y comunicación del compromiso de Asaenes por la igualdad, a la constitución de la comisión negociadora (07/02/2024), de conformidad con lo previsto en 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.

A este respecto, se ha invitado a todo el personal de la Institución a una implicación profunda en el objetivo perseguido de elaboración participativa del Plan y a prestar la mayor colaboración que sea requerida en la cumplimentación de los trabajos preparatorios a la redacción del diagnóstico y del documento I Plan de Igualdad y Diversidad de Asaenes.

Para llevar a cabo el propósito de trabajar día a día por la **igualdad de oportunidades y trato**, se llevará a cabo el fomento de medidas que supongan mejoras de la situación presente, acordadas y consensuadas por la representación institucional y de su personal, arbitrándose a tal fin los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación de su ejecución, a fin de lograr la consecución final de este objetivo, que no es otro que el de alcanzar **la plena igualdad en el conjunto de la sociedad**.

La igualdad no es un lugar, sino un camino que recorreremos juntos. Marcela Lagarde

Lo que suscribe en Sevilla a 30 de abril de 2024.



2. Breve reseña sobre Asaenes

Asaenes Salud Mental Sevilla, asociación privada, aconfesional, sin ánimo de lucro y con reconocimiento de utilidad pública, nace en 1987 con el propósito de apoyar a las familias y personas con problemas de salud mental en el proceso de transformación que supuso la reforma psiquiátrica contemplada en la Ley General de Sanidad de 1986, convirtiéndose en la primera asociación andaluza y una de las primeras de España que agrupaba a familiares y personas con Problemas de Salud Mental.

En 2024 sigue vigente esta finalidad tanto por las deficiencias del proceso, que no ha asegurado la atención social y sanitaria adecuada de las personas ni el ejercicio de sus derechos de ciudadanía, como por la influencia de las estrategias de cuidados, desinstitucionalización, fomento de la autonomía y refuerzo de las políticas de inclusión que se impulsan desde Europa y España.

Para lograr sus objetivos, en el desarrollo de su misión, Asaenes impulsa y desarrolla una amplia diversidad de actividades y programas con los que persigue:

- Defender los derechos de las personas con Problemas de Salud Mental y sus familias.
- Formar, informar y asesorar a familiares de personas con Problemas de Salud Mental.
- Sensibilizar y luchar contra el estigma en la salud mental.
- Favorecer la recuperación de las personas con Problemas de Salud Mental a través de los diversos programas de apoyo social y familiar.
- Atender a colectivos que sufren multivulnerabilidades por su edad, sexo, estar situación de sin hogar, en ámbito penitenciario o judicial, o mujeres víctimas de violencia de género.

Asaenes, conforme a la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, tiene dos órganos principales de Gobierno: la Asamblea General, que es el órgano supremo de la entidad y está constituida por todas las personas asociadas, y la Junta Directiva, como órgano rector, conformado por la Presidencia, Vicepresidencia, Tesorería, Secretaría y Vocalías, todos cargos voluntarios y no remunerados.

Además, de estos órganos, la estructura de gobierno se completa con lo dispuesto en los Estatutos, reformados y aprobados con fecha 26 de junio de 2019 y el código ético, que se aprobó en 2017.

Para la implementación de los programas y servicios la entidad cuenta con una Estructura Técnica de profesionales, que se acogen al Convenio "XV CCG de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad", bajo una Dirección Gerencia y tres áreas estratégicas de coordinación: Coordinación, Proyectos y Estudios. Innovación, Calidad y Recursos financieros. Administración y Gestión Económica.

La actividad se desarrolla en tres sedes en Sevilla capital (oficinas centrales, Centro Social en Nuevo Amate y Recurso para la atención de Personas sin Hogar), y varias sedes repartidas por la provincia de Sevilla; Alcalá de Guadaíra, Dos Hermanas, Écija, Lebrija, Lora del Río, Mairena del Aljarafe y Osuna, además de la actividad que se desarrolla de forma online que le permite tener una cobertura nacional y regional para el desarrollo de sus actividades.

También se trabaja en los centros penitenciarios de Sevilla, así como en los domicilios de las personas usuarias con los programas de acompañamiento y conciliación.

Por otro lado, Asaenes forma parte de la Federación de Salud Mental Andalucía, institución cuyo nacimiento fue promovido por nuestra entidad en 1991, y a través de esta también participa en el CERMI Andalucía, entidad que incluye todas las discapacidades.



También formamos parte del accionariado de la empresa social UNEI S.A., que trabaja para la integración laboral de personas con Problemas de Salud Mental.

Igualmente, colaboramos estrechamente con la Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (FAISEM), como así lo demuestra el reconocimiento recibido en el año 2021 en el marco de los premios a las buenas prácticas en la modalidad de la Trayectoria de Cooperación, con el Programa de Salud Mental del Servicio Andaluz de Salud y con los dispositivos sanitarios de salud mental, sociales, educativos y comunitarios, así como con otras entidades de sociales en redes formales e informales de colaboración.

En 2019, Asaenes se adhirió a la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras (RAEC), que promueve para el cumplimiento de sus fines el Instituto Andaluz de la Mujer como órgano de la Junta de Andalucía.

En cifras, los últimos años se ha ejecutado un presupuesto de 700.000 euros de forma eficiente y sostenible, como así lo avalan los informes de auditoría a los que se somete la entidad, que ha permitido poner en marcha más de 10 servicios diferenciados para 574 familiares y 1.279 personas con problemas de salud mental, conforme indica la última memoria del ejercicio 2022.

Todos los programas y servicios que ofrece la entidad están orientados a cubrir las necesidades de las personas con problemas de salud mental y sus familias. En concreto, desarrolla los siguientes programas:

- Intervención familiar.
- Acompañamiento integral.
- Ocio y tiempo libre.
- Actividades físicas y deportivas.
- Club Joven.
- Menores convivientes.
- Personas en situación de sin hogar.
- Programas en el ámbito penitenciario.
- Servicio de transporte.
- Conciliación: apoyo a familias y cuidadoras.

Además, y de forma transversal, se desarrollan otras acciones que refuerzan los programas:

- Comunicación y sensibilización.
- Actividades formativas.
- Programa de voluntariado.
- Actividades reivindicativas.
- Representación institucional.

Los principales grupos de interés de Asaenes se pueden agrupar en diferentes categorías:

- Personas con problemas de salud mental y sus familiares.
- Agentes institucionales: responsables políticos y técnicos locales y regionales, preferentemente, de las políticas de salud, servicios sociales, inclusión e igualdad, y de otras áreas que contribuyen al proceso de recuperación de las personas con PSM y sus familias como empleo, educación, juventud, cultura, etc.



- Movimiento asociativo, de salud mental, así como de otras áreas de intervención con las que crear sinergias: adicciones, prisiones, violencia de género, sinhogarismo, etc.
- Entidades de investigación y comunicación, que ayudan a generar y transferir conocimiento, así como a sensibilizar e informar a la población.
- Entidades privadas que quieran a través de su acción social o Responsabilidad Social Corporativa contribuir a mejorar la situación de salud mental.

El principal impacto social de Asaenes es ofrecer una oportunidad de recuperación e inclusión a las personas con PSM y a sus familiares, promocionando el ejercicio de sus derechos, lo que reside en el paradigma de intervención. Centramos nuestro trabajo en un modelo donde la persona es partícipe de su propio proceso vital acompañándola en todo momento.

Este impacto se traduce fundamentalmente en mejoras en la autonomía e independencia de las personas con PSM, el desarrollo de sus habilidades sociales y de comunicación, en el proceso de inclusión social a través de las actividades de ocio, tiempo libre, deportivas, culturales, etc., en el acceso a recursos públicos sociales y residenciales, en la reducción de la sobrecarga emocional y de cuidado de familiares, y la formación de las familias.

En el [portal de Transparencia](#) de la entidad se pueden consultar todos los datos económicos, ya que Asaenes se somete a una auditoría de gestión anual.



3. El proceso de elaboración del Plan

Atendiendo a la normativa vigente (Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación), el I Plan de Igualdad y Diversidad de Asaenes y su diagnóstico previo son resultado de un proceso participativo y de negociación, para lo que se ha constituido la Comisión Negociadora para la validación metodológica y de los contenidos, que tras aprobar el Plan, queda transformada en la Comisión de Igualdad, como responsable de su implementación, seguimiento y evaluación.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad y Diversidad se ha desarrollado entre los meses de febrero-abril de 2024 y se ha organizado en 4 fases de trabajo: Fase 0) Planificación, gestión y comunicación del trabajo; Fase 1) Creación de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad; Fase 2) Diagnóstico y Fase 3) Elaboración y programación del Plan.

La metodología empleada parte de un enfoque mixto, integral, multidimensional y participativo; en el que la perspectiva de género e igualdad de trato constituye el eje vertebrador del análisis y de la planificación estratégica realizados.

A lo largo de este proceso se han analizado diversas fuentes de información, primarias y secundarias.

- Como fuentes primarias se ha empleado la información registral relativa a la plantilla de Asaenes, la normativa de aplicación y se ha revisado el Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual, por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.
- La información procedente de fuentes secundarias es la generada a partir de la encuesta a la plantilla y del taller de evaluación del Plan de Igualdad anterior.
 - Encuesta a la plantilla:

Universo	Plantilla del Asaenes
Fecha de realización	Febrero 2024
Vía de administración	Formulario online y recordatorios para incentivar la participación.
Estructura	5 bloques de preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • Datos de la persona que responde. • Percepción de igualdad de oportunidades y trato. • Condiciones de trabajo • Satisfacción y ambiente laboral • Imagen y comunicación no sexista.
Tamaño muestral	25 personas (16 mujeres y 9 hombres). Plantilla: 27, responde el 93%, por lo que se considera representativa.

- Grupo de trabajo para la evaluación del I Plan de Igualdad. En abril de 2023 se celebró un taller participativo, dinamizado por la responsable de Igualdad de Asaenes, para conocer las percepciones de la plantilla sobre el grado de incorporación del principio de trato e igualdad entre mujeres y hombres en la organización.



La Comisión de Negociación se ha reunido en cinco ocasiones:

Fecha de reunión	Tipo de reunión
01 de febrero de 2024	Constitución de la Comisión Negociadora
15 de marzo de 2024	Avance del diagnóstico
21 de marzo de 2024	Validación del Diagnóstico Organizacional de Género
09 de abril de 2024	Validación de la propuesta estratégica y protocolo de acoso
23 de abril de 2024	Aprobación del Plan

Fruto de este trabajo se presenta el I Plan de Igualdad y Diversidad 2024- 2028 de Asaenes.



4. Finalidad del I Plan de Igualdad y Diversidad y Principios rectores

El I Plan de Igualdad y Diversidad de Asaenes se concibe como un instrumento práctico para actuar sobre las posibles desigualdades y brechas de género que se identifiquen en el ámbito de la entidad, así como para avanzar en la integración de la perspectiva de género e igualdad de trato en todos las políticas y procesos que se desarrollan en cumplimiento de su misión.

Así, el Plan de Igualdad y Diversidad, sin perjuicio de que se puedan instrumentar otras acciones, tiene la **finalidad** de integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades como principio básico y transversal y como objetivo de la política de Asaenes, particularmente en lo que corresponde a la gestión de las personas para velar por la prevención y erradicación de cualquier posible discriminación por razón sexogenérica, prestando especial atención a la prevención y protección eficaz ante la detección de situaciones de acoso y violencia sexual y/o por motivos de género.

Para ello, el Plan de Igualdad se inspira en una serie de **principios rectores** que han guiado su proceso de elaboración y que regirán el plan de acción que se desarrolla a través de las líneas de actuación y medidas que contempla.

- **Igualdad y no discriminación:** se persigue la incorporación de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades y trato para lograr el desarrollo y modernización social, evitando discriminaciones sexistas.
- **No neutralidad de las intervenciones** respecto a las desigualdades y situaciones discriminatorias. Supone tomar conciencia de que tanto las políticas como los procedimientos tienen efectos positivos o negativos en la igualdad.
- **Transversalidad:** supone integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de la entidad y como objetivo de la política de Asaenes, particularmente en lo que se refiere a la gestión de las personas.
- **Visibilidad de las mujeres.** Valorar y fortalecer las formas de hacer, de tomar decisiones y relacionarse de las mujeres mostrando referentes a la sociedad en una doble vertiente: la capacidad de las mujeres para acceder a los puestos de decisión y la apreciación de la contribución de las mujeres.
- **Corresponsabilidad,** para que los hombres y las mujeres tengan los mismos deberes y obligaciones en el ámbito público y privado, en el mercado de trabajo, en las responsabilidades familiares y la toma de decisiones.
- **Participación.** Los procesos de diseño, ejecución y evaluación han de implicar a todos los y las agentes que se identifiquen como relevantes, lo que incluye necesariamente a los organismos que gestionan las políticas, servicios y recursos de salud mental.
- **Cooperación institucional.** Para lograr que la igualdad de mujeres y hombres sea un principio horizontal de la actividad pública. Supone animar a todas las organizaciones que colaboran con Asaenes a que se comprometan en la implementación del Plan.
- **Transparencia.** Rendición de cuentas sobre el desarrollo e implementación del Plan, comunicando los avances logrados y los recursos públicos empleados, a través de su seguimiento, evaluación y la devolución de resultados.



5. Ámbito de aplicación y periodo de vigencia

El I Plan de Igualdad y Diversidad de Asaenes se aplica:

- A todas las personas trabajadoras de Asaenes, y a los instrumentos y políticas que se aprueben e implementen para su gestión, así como para aquellas que se encuentren vinculadas a la entidad a través de programas de becas o prácticas.
- A las personas que conforman la Junta Directiva y voluntarias de la entidad.
- Personas y empresas proveedoras de servicios esenciales para el desarrollo del trabajo de Asaenes.

Además, también se tratará de impulsar la incorporación y transversalización de la perspectiva de género en los siguientes ámbitos:

- Las políticas y procesos clave (comunicación, voluntariado, calidad, programas, etc.).
- Las actividades organizadas por Asaenes como espacios de participación para la ciudadanía, profesionales, asociaciones, administración y otras entidades.

El I Plan de Igualdad tendrá una duración de 4 años a partir de fecha de su entrada en vigor, 2024-2028, manteniendo su vigencia hasta la aprobación de un nuevo Plan.

No obstante, para asegurar que durante su vigencia se ajusta a la realidad y necesidades de Asaenes, se prevén mecanismos de revisión en su Sistema de Seguimiento y Evaluación.



6. Diagnóstico organizacional: resumen

- La **plantilla muestra una mayor presencia de mujeres que de hombres**, aunque con tendencia a equilibrarla. La misma situación se identifica en los otros grupos clave de recursos humanos, Junta Directiva, voluntariado y alumnado en práctica.
- La plantilla, en términos generales es **joven y con una antigüedad media baja**, observándose una incorporación progresiva de hombres en la entidad. La temporalidad afecta más a las mujeres en Asaenes que a los hombres.
- **Las mujeres están presentes de manera mayoritaria en los puestos de responsabilidad de la institución**, por lo que no se detecta segregación vertical.
- En algunas áreas **se da una leve segregación horizontal**, por la cual determinados puestos (conductores), solo lo desempeñan hombres, y el personal en programas más asistenciales se componen en mayor medida por mujeres.
- La plantilla **cuenta con la adecuada formación y cualificación**, conforme a la definición de perfiles de los puestos de trabajo. Las mujeres, en promedio, tienen un nivel más elevado de formación (titulación universitaria superior).
- **No se detectan barreras de género en el acceso y promoción en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres**. Los hombres, no obstante, identifican más dificultades para los procesos de promoción que las mujeres.
- Destaca el porcentaje de mujeres que coinciden y señalan que atender otras tareas relacionadas con el trabajo, la familia y la vida cotidiana (ocio, tiempo, libre, deporte, etc.) han **dificultado el desarrollo de su formación**. Estos datos apuntan a las oportunidades de revisar la política formativa para adaptarla a las necesidades de conciliación de la plantilla y facilitar el desarrollo de las acciones planteadas.
- **La organización del trabajo (necesidades especiales de flexibilidad, movilidad, etc.)**, genera mayores dificultades entre las mujeres que los hombres para el adecuado y efectivo desempeño de las funciones: las mujeres muestran más dificultades para **compaginar trabajo con movilidad, flexibilidad horaria o disponibilidad** que los hombres.
- **Las condiciones personales (edad, responsabilidad sobre dependientes, etc.)**, presentan un **leve patrón sexista por la mayor atribución de las responsabilidades a las mujeres frente a los hombres**, que evidencia el impacto de los roles de género sobre mujeres y hombres y se refleja en que el cuidado de los hijos e hijas, así como de otras personas dependientes a cargo, ha limitado en mayor medida la carrera profesional y desarrollo personal de las mujeres en comparación con los hombres, según las afirmaciones recogidas en la encuesta.
- **Uso mayoritario sobre las medidas de conciliación entre mujeres que entre los hombres**. No obstante, se detecta cierto desconocimiento de las medidas existentes especialmente entre las mujeres, que además argumentan como principal causa de no uso el efecto económico, no se lo podrían permitir, frente a la mayor preocupación de los hombres sobre el impacto en su carrera profesional.



- En el análisis de retribución **no se detectan brechas de género en el salario base**, aunque sí leves diferencias en la retribución por complementos, especialmente por las funciones y dedicación desarrolladas por las mujeres que ocupan los cargos de dirección y coordinación.
- Toda la plantilla **valora los esfuerzos para asegurar un ambiente de trabajo libre de acoso sexista y por razón de género y diversidad sexogenérica**.
- Aunque durante el ejercicio 2023 no se han producido bajas por enfermedad laboral, se considera clave desarrollar una **política preventiva con enfoque de género**, sobre todo para atender las dolencias emocionales, que son las que se dan en mayor medida y para las que se valora que la entidad está menos preparada para actuar, especialmente por parte de las mujeres.
- **Mujeres y hombres reconocen el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la comunicación externa e interna**, aunque con posibilidades de mejora dentro de la organización.
- Se ha dado un importante **avance en integrar la perspectiva de género y diversidad en los programas** de la entidad, aunque se debe seguir trabajando en esa línea para reducir brecha de participación y la violencia de género.

Como Anexo II se incluye el diagnóstico organizacional aprobado por la Comisión Negociadora.



7. Objetivos, líneas y acciones del Plan

El I Plan de Igualdad y Diversidad de Asaenes concreta e institucionaliza el compromiso de la entidad con el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres y el respeto a la diversidad sexogenérica.

Para alcanzar este objetivo, se articulan cinco niveles de programación: objetivo general, objetivos específicos, líneas estratégicas, acciones y actividades, siguiendo criterios de pertinencia, relevancia, coherencia y viabilidad.

De esta forma, se planifica desde lo más global, objetivo general, a lo más operativo, actividades, y se evaluará en sentido inverso para comprobar como la implementación de las actuaciones permite lograr los resultados esperados.

A continuación, se incluyen fichas de las acciones y actividades, incluyen información sobre población destinataria, área responsable de su ejecución, cronograma previsto de implementación e indicadores de seguimiento². De forma general todos los referidos a personas se registrarán y analizarán desagregados por género (mujeres, hombres y otro).

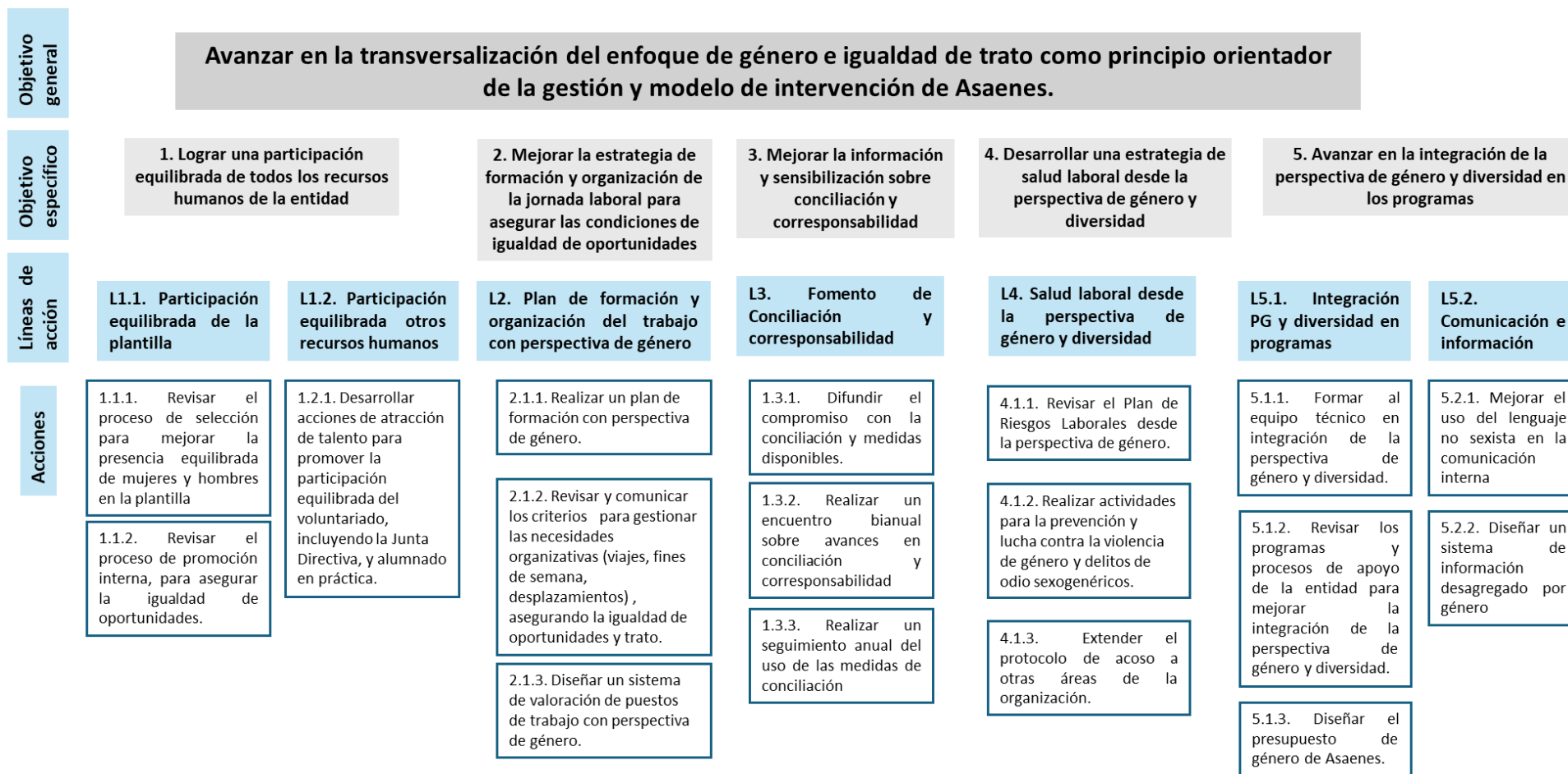
La propuesta estratégica del I Plan de Igualdad y Diversidad se compone de 1 objetivo general, 5 objetivos específicos y 7 líneas estratégicas en 17 acciones, de la siguiente forma:

² Los indicadores para la evaluación de resultados y logro de objetivos se incluyen en el punto 8. Ejecución, seguimiento y evaluación del Plan.





Ilustración 1. Articulación estratégica del Plan de Igualdad y Diversidad de Asaenes



Fuente: Elaboración propia.



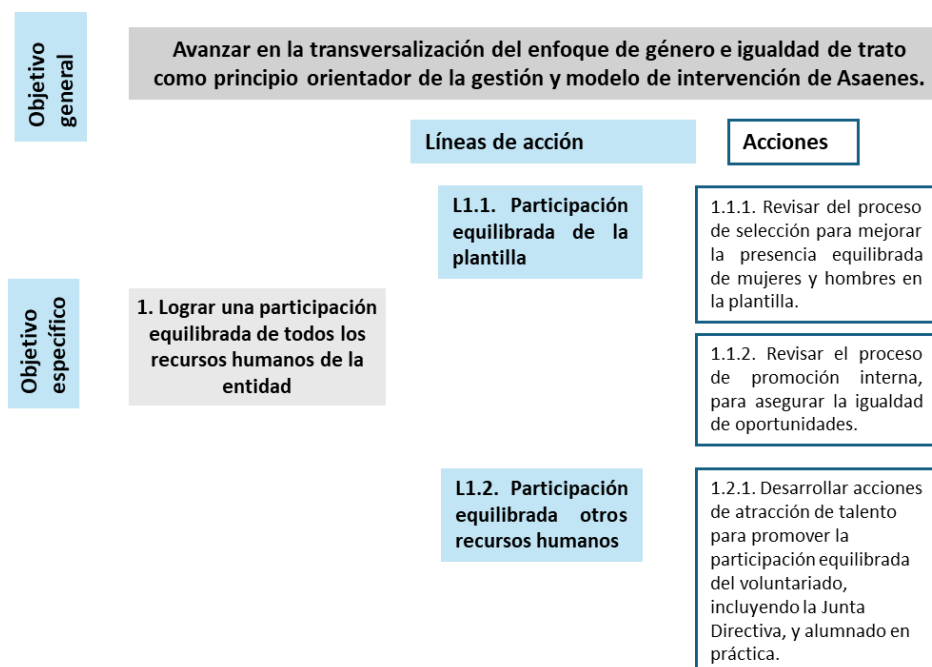
OE1. Lograr una participación equilibrada de todos los recursos humanos de la entidad

Este objetivo se vincula con las conclusiones del análisis organizacional realizado sobre la presencia y participación de mujeres y hombres en los distintos puestos y áreas de Asaenes, incluyendo no solo al personal contratado, sino a todos los recursos humanos: alumnado en práctica, voluntariado y Junta Directiva.

Para asegurar la igualdad de oportunidades y trato en relación con la configuración de las personas que configuran la entidad se propone trabajar en dos líneas estratégicas:

- L1.1. Participación equilibrada de la plantilla
- L1.2. Participación equilibrada otros recursos humanos

Ilustración 2. Articulación estratégico Objetivo Específico 1.



Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se detallan las tres acciones a desarrollar en estas líneas:



Acción	Revisar el proceso de selección para mejorar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla	Código	1.1.1		
Objetivo específico	Lograr una participación equilibrada de todos los recursos humanos de la entidad				
Línea de acción	L1.1. Participación equilibrada de la plantilla				
Responsable coordinación	Comisión Igualdad.				
Grupo objetivo	Toda la plantilla de Asaenes.				
Descripción de la acción					
Análisis y revisión de la política de selección del personal de Asaenes para asegurar procesos transparentes y basados en la igualdad de oportunidades y trato.					
Actividades que desarrollar	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Responsable ejecución
1. Revisión continua de la estructura de la plantilla por áreas.	x	x	x	x	Área RRHH
2. Revisión de convocatorias de empleo para asegurar la igualdad de oportunidades y trato.	x	x	x	x	Área RRHH
3. Análisis canales de difusión de las ofertas de empleo.	x		x		Área RRHH
4. Análisis de candidaturas presentadas.	x	x	x	x	Área RRHH
5. Aprobación de acciones positivas para favorecer participación equilibrada.	x		x		Área RRHH
Indicadores de seguimiento:					
» Informe anual estructura plantilla	Sí/No				
» Convocatorias de empleo revisadas	Nº				
» Canales de difusión revisados	Sí/No				
» Candidaturas /oferta revisadas	Nº				
» Acciones positivas aprobadas	Nº				
Requerimientos para el desarrollo de la acción:					
<ul style="list-style-type: none"> Las actuaciones 1, 3 y 5 se realizarán 1 vez al año, preferentemente en el 2 Trimestre del año y las demás conforme las necesidades de incorporación a la plantilla. Coordinación con Dirección Gerencia y Coordinación de Estudios y Programas. Apoyo Área Técnica de Igualdad y Área de comunicación para difusión. 					



Acción	Revisar el proceso de promoción interna, para asegurar la igualdad de oportunidades.	Código	1.1.2																																																
Objetivo específico	Lograr una participación equilibrada de todos los recursos humanos de la entidad																																																		
Línea de acción	L1.1. Participación equilibrada de la plantilla																																																		
Responsable coordinación	Comisión Igualdad.																																																		
Grupo objetivo	Toda la plantilla de Asaenes.																																																		
Descripción de la acción																																																			
Análisis y revisión de la política de promoción del personal de Asaenes para asegurar procesos transparentes y basado en la igualdad de oportunidades y trato.																																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Actividades que desarrollar</th> <th>2024-2025</th> <th>2025-2026</th> <th>2026-2027</th> <th>2027-2028</th> <th>Responsable ejecución</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Diseño del protocolo de promoción según criterios técnicos y objetivos no excluyentes ni discriminatorios.</td> <td>x</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Área RRHH</td> </tr> <tr> <td>2. Análisis de candidaturas de promoción.</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>Área RRHH</td> </tr> <tr> <td>3. Identificación y difusión de buenas prácticas en las que se rompan estereotipos de género en el desarrollo de profesiones.</td> <td></td> <td>x</td> <td></td> <td>x</td> <td>Área RRHH</td> </tr> <tr> <td colspan="6">Indicadores de seguimiento:</td> </tr> <tr> <td>▶▶ Protocolo promoción diseñado</td> <td colspan="3"></td> <td colspan="2">Sí/No</td> </tr> <tr> <td>▶▶ Candidaturas /promoción revisadas</td> <td colspan="3"></td> <td colspan="2">Nº</td> </tr> <tr> <td>▶▶ Buenas prácticas difundidas</td> <td colspan="3"></td> <td colspan="2">Sí/No</td> </tr> </tbody> </table>				Actividades que desarrollar	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Responsable ejecución	1. Diseño del protocolo de promoción según criterios técnicos y objetivos no excluyentes ni discriminatorios.	x				Área RRHH	2. Análisis de candidaturas de promoción.	x	x	x	x	Área RRHH	3. Identificación y difusión de buenas prácticas en las que se rompan estereotipos de género en el desarrollo de profesiones.		x		x	Área RRHH	Indicadores de seguimiento:						▶▶ Protocolo promoción diseñado				Sí/No		▶▶ Candidaturas /promoción revisadas				Nº		▶▶ Buenas prácticas difundidas				Sí/No	
Actividades que desarrollar	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Responsable ejecución																																														
1. Diseño del protocolo de promoción según criterios técnicos y objetivos no excluyentes ni discriminatorios.	x				Área RRHH																																														
2. Análisis de candidaturas de promoción.	x	x	x	x	Área RRHH																																														
3. Identificación y difusión de buenas prácticas en las que se rompan estereotipos de género en el desarrollo de profesiones.		x		x	Área RRHH																																														
Indicadores de seguimiento:																																																			
▶▶ Protocolo promoción diseñado				Sí/No																																															
▶▶ Candidaturas /promoción revisadas				Nº																																															
▶▶ Buenas prácticas difundidas				Sí/No																																															
Requerimientos para el desarrollo de la acción:																																																			
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación con Dirección Gerencia y Coordinación de Estudios y Programas. • Apoyo Área Técnica de Igualdad y Área de comunicación para difusión. 																																																			



Acción	Desarrollar acciones de atracción de talento para promover la participación equilibrada del voluntariado, incluyendo la Junta Directiva, y alumnado en práctica.	Código	1.1.3		
Objetivo específico	Lograr una participación equilibrada de todos los recursos humanos de la entidad				
Línea de acción	L.1.2. Participación equilibrada otros recursos humanos				
Responsable coordinación	Comisión Igualdad.				
Grupo objetivo	Población en general y jóvenes en formación.				
Descripción de la acción					
Desarrollo de acciones de sensibilización y motivación para asegurar una participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gestión de la entidad (Junta Directiva) y voluntariado, así como apoyar las vocaciones en el área de intervención social.					
Actividades que desarrollar	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Responsable ejecución
1. Incorporación de la perspectiva de género en el plan de voluntariado	x	x	x	x	Área Comunicación
2. Fomento de la corresponsabilidad en el cuidado de las familias.	x	x	x	x	Área RRHH
3. Acciones de sensibilización en centros educativos (ESO y Bachillerato)					Área Comunicación
4. Acciones de sensibilización en centros formativos (FP) y Universidad en titulaciones afines a la intervención social.	x	x	x	x	Área Comunicación
Indicadores de seguimiento:					
▶▶ Campaña sensibilización voluntariado realizada				Sí/No	
▶▶ Acciones fomento corresponsabilidad familia realizadas				Sí/No	
▶▶ Acciones de sensibilización en centros educativos realizadas				Sí/No	
▶▶ Acciones de sensibilización en centros formativos realizadas				Sí/No	
▶▶ Personas alcanzadas (por tipo de acción)				Nº	
Requerimientos para el desarrollo de la acción:					
<ul style="list-style-type: none"> Las actuaciones se realizarán, de forma preferente en el 2do y 3er Trimestre del año. Presupuesto para campañas de sensibilización. Coordinación con Área Técnica de Igualdad y Coordinación de Estudios y Programas. Coordinación con Plan de Dinamización y programas de corresponsabilidad. 					



OE2. Mejorar la estrategia de formación y organización de la jornada laboral para asegurar las condiciones de igualdad de oportunidades

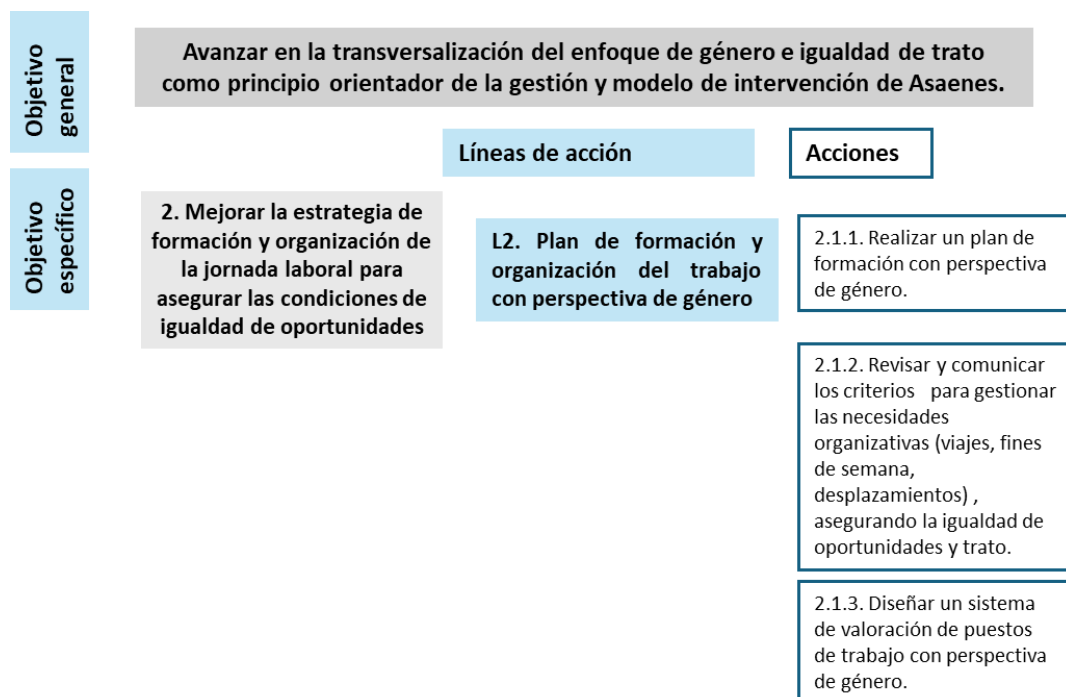
El diagnóstico organizacional mostraba que, aunque un elevado porcentaje de la plantilla, tanto mujeres como hombres, realizan actividades formativas anualmente orientadas a mejorar su desempeño, ellas suelen realizar las de menor duración (tipo píldoras de menos de 20 horas), en mucha mayor proporción que los hombres, lo que puede afectar a sus opciones de desarrollo y promoción profesional.

Igualmente, la organización del trabajo, especialmente en los casos en que se requiere disponibilidad fuera del horario laboral habitual, plantea mayores dificultades para las mujeres que para los hombres en Asaenes.

En ese sentido, se incluye este objetivo específico y línea estratégica, con la finalidad de mejorar tanto la política de formación como las necesidades organizativas que suponen el desarrollo de los programas y actividades de la entidad.

- L2. Plan de formación y organización del trabajo con perspectiva de género

Ilustración 3. Articulación estratégica Objetivo Específico 2.



Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se detallan las tres acciones a desarrollar en esta línea:



Acción	Realizar un plan de formación con perspectiva de género.	Código	2.1.1.		
Objetivo específico	Mejorar la estrategia de formación y organización de la jornada laboral para asegurar las condiciones de igualdad de oportunidades				
Línea de acción	L2. Plan de formación y organización del trabajo con perspectiva de género				
Responsable coordinación	Comisión Igualdad.				
Grupo objetivo	Toda la plantilla de Asaenes.				
Descripción de la acción					
Acompañar el diseño de la política formativa de Asaenes para facilitar a mujeres y hombres su desarrollo de forma congruente con sus necesidades de conciliación entre vida laboral, personal y familiar.					
Actividades que desarrollar	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Responsable ejecución
1. Diseño de un plan de formación ajustado a las necesidades del puesto y desarrollo de las personas.		x		x	Área RRHH
2. Establecimiento un canal de participación (encuesta de acciones formativas) para recoger dificultades percibidas para el desarrollo de la formación y propuestas de mejora.	x	x	x	x	Área RRHH
3. Introducción en la encuesta anual de formación preguntas específicas para la detección de posibles dificultades en el desarrollo de la formación.	x	x	x	x	Área RRHH
Indicadores de seguimiento:					
»» Plan de formación realizado				Sí/No	
»» Dificultades percibidas para la formación (canal y encuesta)				Nº y tipo	
»» Encuesta de detección de necesidades de formación				Sí/No	
Requerimientos para el desarrollo de la acción:					
<ul style="list-style-type: none"> • La encuesta anual de detección de necesidades formativas se deberá hacer de forma preferente en el 1T del año. • Se requiere de la colaboración de toda la plantilla. • Apoyo del Área Técnica Igualdad. • Coordinación con gestión de Recursos Humanos. 					



Acción	Revisar y comunicar los criterios para gestionar las necesidades organizativas (viajes, fines de semana, desplazamientos), asegurando la igualdad de oportunidades y trato.	Código	2.1.2.		
Objetivo específico	Mejorar la estrategia de formación y organización de la jornada laboral para asegurar las condiciones de igualdad de oportunidades				
Línea de acción	L2. Plan de formación y organización del trabajo con perspectiva de género				
Responsable coordinación	Comisión Igualdad.				
Grupo objetivo	Toda la plantilla de Asaenes.				
Descripción de la acción					
Diseño y comunicación de procesos de gestión de la jornada de trabajo, especialmente cuando hay requerimiento fuera del horario habitual, que aseguren la igualdad de oportunidades.					
Actividades que desarrollar	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Responsable ejecución
1. Diseño y actualización de un protocolo de asistencia a eventos fuera de la jornada habitual de trabajo.	x			x	Área RRHH
2. Acciones de difusión a toda la plantilla: manual de bienvenida y reuniones de personal.	x	x	x	x	Área RRHH
Indicadores de seguimiento:					
» Protocolo de asistencia a eventos diseñado		Sí/No			
» Protocolo difundido		Nº de acciones Nº de personas informadas			
Requerimientos para el desarrollo de la acción:					
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación con Dirección Gerencia y Coordinación de Estudios y Programas. • Apoyo del Área Técnica Igualdad y Apoyo Área de Comunicación. 					



Acción	Diseñar un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.	Código	2.1.3.																																																												
Objetivo específico	Mejorar la estrategia de formación y organización de la jornada laboral para asegurar las condiciones de igualdad de oportunidades																																																														
Línea de acción	L2. Plan de formación y organización del trabajo con perspectiva de género																																																														
Responsable coordinación	Comisión Igualdad.																																																														
Grupo objetivo	Toda la plantilla de Asaenes.																																																														
Descripción de la acción																																																															
Análisis detallado de los puestos, desde la perspectiva de género, para analizar las condiciones de ejecución, requisitos y otros elementos del desempeño del puesto, asegurando la igualdad de oportunidades y trato.																																																															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Actividades que desarrollar</th> <th>2024-2025</th> <th>2025-2026</th> <th>2026-2027</th> <th>2027-2028</th> <th>Responsable ejecución</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Análisis de la definición de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.</td> <td>x</td> <td></td> <td></td> <td>x</td> <td>Área RRHH</td> </tr> <tr> <td>2. Diseño de un sistema de valoración de puestos de trabajo desde el enfoque de género.</td> <td>x</td> <td></td> <td></td> <td>x</td> <td>Área RRHH</td> </tr> <tr> <td>3. Auditoría retributiva.</td> <td></td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>Área RRHH</td> </tr> <tr> <td>4. Implementación de un sistema de valoración del desempeño desde enfoque de género.</td> <td></td> <td>x</td> <td></td> <td>x</td> <td>Área RRHH</td> </tr> <tr> <td colspan="6">Indicadores de seguimiento:</td> </tr> <tr> <td>» Definición puestos de trabajo realizada</td> <td colspan="3"></td> <td colspan="2">Nº perfiles de puestos definidos</td> </tr> <tr> <td>» Sistema de valoración de puestos de trabajo diseñado</td> <td colspan="3"></td> <td colspan="2">Sí/No</td> </tr> <tr> <td>» Informe de auditoría retributiva anual</td> <td colspan="3"></td> <td colspan="2">Sí/No</td> </tr> <tr> <td>» Sistema valoración del desempeño implementado</td> <td colspan="3"></td> <td colspan="2">Sí/No</td> </tr> </tbody> </table>				Actividades que desarrollar	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Responsable ejecución	1. Análisis de la definición de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.	x			x	Área RRHH	2. Diseño de un sistema de valoración de puestos de trabajo desde el enfoque de género.	x			x	Área RRHH	3. Auditoría retributiva.		x	x	x	Área RRHH	4. Implementación de un sistema de valoración del desempeño desde enfoque de género.		x		x	Área RRHH	Indicadores de seguimiento:						» Definición puestos de trabajo realizada				Nº perfiles de puestos definidos		» Sistema de valoración de puestos de trabajo diseñado				Sí/No		» Informe de auditoría retributiva anual				Sí/No		» Sistema valoración del desempeño implementado				Sí/No	
Actividades que desarrollar	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Responsable ejecución																																																										
1. Análisis de la definición de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.	x			x	Área RRHH																																																										
2. Diseño de un sistema de valoración de puestos de trabajo desde el enfoque de género.	x			x	Área RRHH																																																										
3. Auditoría retributiva.		x	x	x	Área RRHH																																																										
4. Implementación de un sistema de valoración del desempeño desde enfoque de género.		x		x	Área RRHH																																																										
Indicadores de seguimiento:																																																															
» Definición puestos de trabajo realizada				Nº perfiles de puestos definidos																																																											
» Sistema de valoración de puestos de trabajo diseñado				Sí/No																																																											
» Informe de auditoría retributiva anual				Sí/No																																																											
» Sistema valoración del desempeño implementado				Sí/No																																																											
Requerimientos para el desarrollo de la acción:																																																															
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo Área Técnica de Igualdad. • Coordinación con los planes y proceso de Recursos Humanos. 																																																															



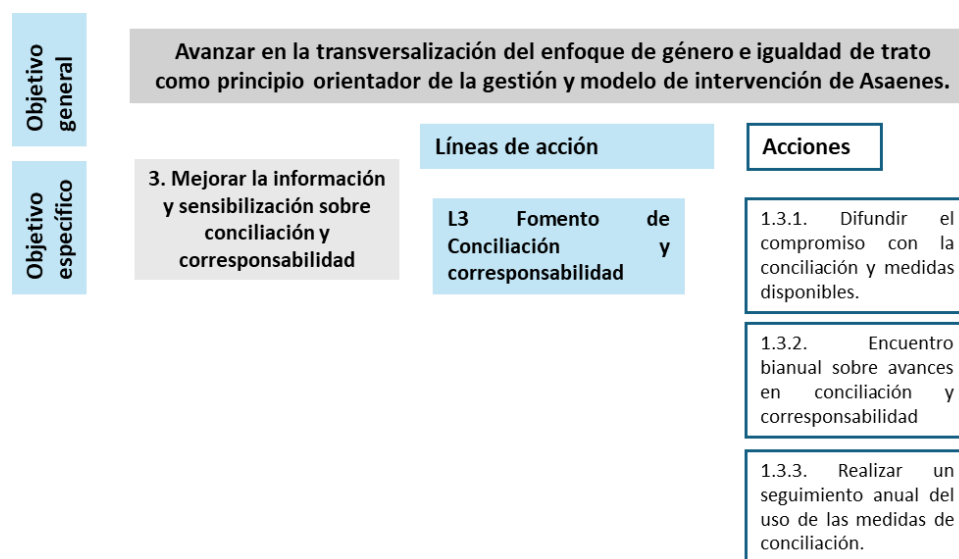
OE3. Mejorar la información y sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad

Las políticas de conciliación y corresponsabilidad están orientadas a facilitar el desarrollo personal y profesional de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades, ya que el cuidado de menores, dependientes y otras actividades de la esfera privada aun recaen fundamentalmente en las mujeres, actuando como barrera o elemento de discriminación a la hora de su participación en el mercado laboral.

Estas políticas se han ido mejorando y están en continua evolución, por lo que este objetivo y línea estratégica se incluye en el Plan con la finalidad de que se mantenga actualizada la política y medidas de conciliación y corresponsabilidad en Asaenes, y se informe y forme adecuadamente a la plantilla sobre sus derechos en este ámbito.

- L3. Fomento de Conciliación y corresponsabilidad

Ilustración 4. Articulación estratégico Objetivo Específico 3.



Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se detallan las tres acciones a desarrollar en esta línea:



Acción	Difundir el compromiso con la conciliación y medidas disponibles.	Código	3.1.1.		
Objetivo específico	Mejorar la información y sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad				
Línea de acción	L3. Fomento de Conciliación y corresponsabilidad				
Responsable coordinación	Comisión Igualdad.				
Grupo objetivo	Toda la plantilla de Asaenes.				
Descripción de la acción					
Mejora del conocimiento de la plantilla sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad vigentes y su efecto en la igualdad de oportunidades, favoreciendo el ejercicio corresponsable de dichas medidas.					
Actividades que desarrollar	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Responsable ejecución
1. Elaboración y actualización anual de una guía de conciliación y corresponsabilidad accesible.	x	x	x	x	Área RRHH
2. Acciones de sensibilización e información a la plantilla de las actualizaciones de las medidas de conciliación.	x	x	x	x	Área RRHH
3. Elaborar un protocolo de desconexión digital	x			x	Área RRHH
Indicadores de seguimiento:					
▶▶ Guía de conciliación y corresponsabilidad realizada/ actualizada				Sí/No	
▶▶ Acciones de sensibilización a la plantilla				Nº de acciones Nº de personas informadas	
▶▶ Protocolo de desconexión digital elaborado				Sí/No	
Requerimientos para el desarrollo de la acción:					
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo del Área Técnica Igualdad y Apoyo Área de Comunicación. 					



Acción	Realizar un encuentro bianual sobre avances en conciliación y corresponsabilidad	Código	3.1.2.
Objetivo específico	Mejorar la información y sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad		
Línea de acción	L3. Fomento de Conciliación y corresponsabilidad		
Responsable coordinación	Comisión Igualdad.		
Grupo objetivo	Toda la plantilla de Asaenes.		

Descripción de la acción

Realización con periodicidad bianual de un encuentro sobre conciliación y corresponsabilidad como espacio de formación, sensibilización y participación de la plantilla en donde compartir impresiones, reflexiones, ideas, etc., en torno a la igualdad entre mujeres y hombres y los retos que plantea. Podrán participar otros grupos de personas de la entidad como alumnado en práctica y voluntariado.

Actividades que desarrollar	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Responsable ejecución
1. Diseño de la programación y temáticas de los encuentros.		x		x	Área técnica Igualdad
2. Realización de los encuentros con enfoque de género.		x		x	Área técnica Igualdad
3. Realización y difusión de un documento de conclusiones sobre los encuentros realizados.		x		x	Área técnica Igualdad

Indicadores de seguimiento:

» Encuentro organizado	Sí/no
» Encuentro celebrado	Sí/no Nº de personas participantes
» Documento de cierre difundido	Sí/No

Requerimientos para el desarrollo de la acción:

- Coordinación con el Área Comunicación.

Acción	Realizar un seguimiento anual del uso de las medidas de conciliación.	Código	3.1.3.		
Objetivo específico	Mejorar la información y sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad				
Línea de acción	L3. Fomento de Conciliación y corresponsabilidad				
Responsable coordinación	Comisión Igualdad.				
Grupo objetivo	Toda la plantilla de Asaenes.				
Descripción de la acción					
Acciones para informar, sensibilizar y fomentar el uso responsable de las medidas de conciliación como instrumentos que favorecen la igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional, personal y familiar.					
Actividades que desarrollar	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Responsable ejecución
1. Seguimiento del uso de las medidas de conciliación: informes anuales.	x	x	x	x	Área RRHH
2. Acciones de información y/o sensibilización sobre el uso responsable de las medidas de conciliación.	x	x	x	x	Área RRHH
3. Difusión de resultados del informe.	x	x	x	x	Área RRHH
Indicadores de seguimiento:					
▶▶ Informe anual sobre uso de las medidas de conciliación			Sí/No Nº de personas alcanzadas		
▶▶ Acciones de información/ sensibilización realizadas			Sí/No Nº de personas informadas		
Requerimientos para el desarrollo de la acción:					
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo del Área Técnica Igualdad y Apoyo Área de Comunicación. 					



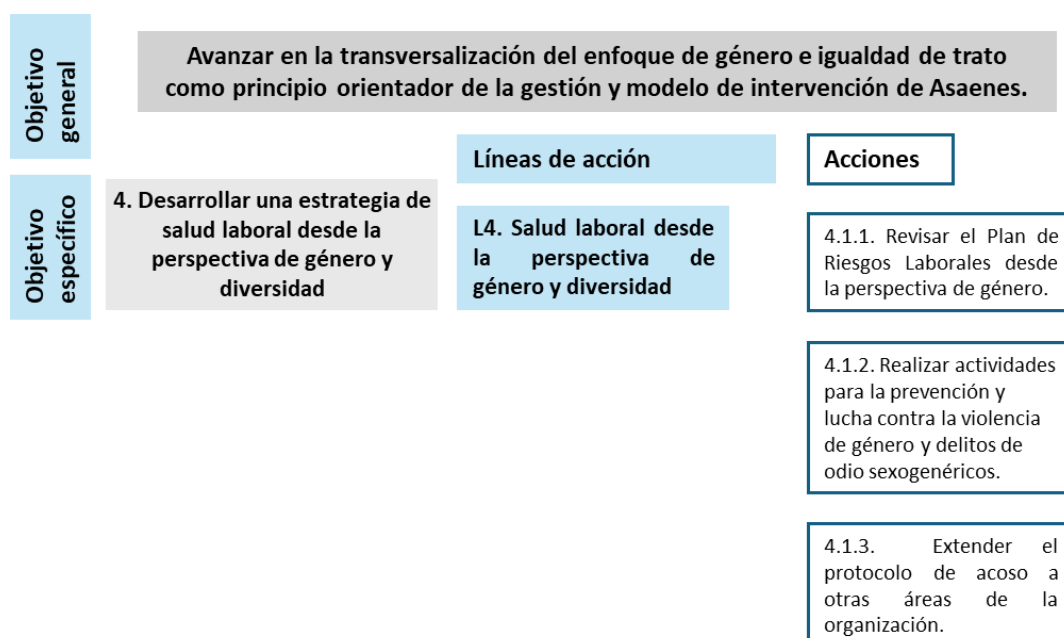
OE4. Desarrollar una estrategia de salud laboral desde la perspectiva de género y diversidad

Como se desprende del análisis realizado para el diagnóstico del Plan, es necesario contemplar las diferentes necesidades de mujeres y hombres en relación con la salud laboral y la prevención de riesgos, así como la garantizar la protección eficaz de todas las personas ante la detección de situaciones de acoso y violencia sexual y/o por motivos sexogénicos.

En este sentido, y aunque actualmente en la entidad no se detectan situaciones que puedan generar discriminación o situaciones de mal estar o acoso, se considera clave avanzar en esta línea sobre todo para la protección emocional y para extender a otros grupos de personas clave para la entidad la política de cero tolerancia con el acoso y discriminación.

- L4. Fomento de Conciliación y corresponsabilidad

Ilustración 5. Articulación estratégico Objetivo Específico 4.



Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se detallan las tres acciones a desarrollar en esta línea:





Acción	Revisar el Plan de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género.	Código	4.1.1.		
Objetivo específico	Desarrollar una estrategia de salud laboral desde la perspectiva de género y diversidad				
Línea de acción	L4. Salud laboral desde la perspectiva de género y diversidad				
Responsable coordinación	Comisión Igualdad.				
Grupo objetivo	Toda la plantilla de Asaenes.				
Descripción de la acción					
Inclusión en la política de riesgos laborales la perspectiva de género para tener en cuenta las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, indagando especialmente en el bienestar emocional de la plantilla.					
Actividades que desarrollar	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Responsable ejecución
1. Inclusión de indicadores de género en el Plan de Riesgos Laborales (PRL)		x			Área RRHH
2. Estudio en profundidad sobre el bienestar emocional de la plantilla: factores de riesgo y protección.		x			Área RRHH
3. Elaboración de informes anuales sobre bajas laborales desde la perspectiva de género.		x	x	x	Área RRHH
4. Inclusión en la encuesta de clima laboral de cuestiones específicas de valoración y percepción sobre igualdad y diversidad	x	x	x	x	Área RRHH
5. Elaboración y difusión de materiales de información y sensibilización en materia de salud laboral y prevención de riesgos desde la perspectiva de género		x	x	x	Área RRHH
Indicadores de seguimiento:					
▶▶ PRL adaptado a la perspectiva de género				Sí/No Nº de indicadores incluidos	
▶▶ Estudio bienestar emocional de la plantilla realizado				Sí/No	
▶▶ Informe anual de bajas laborales realizado				Sí/No	
▶▶ Encuesta clima laboral anual				Sí/No	
▶▶ Material de información/ sensibilización realizado y difundido				Sí/No Nº de personas alcanzadas	
Requerimientos para el desarrollo de la acción:					
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación con los planes y proceso de Recursos Humanos. • Apoyo del área Técnica de Igualdad y Comunicación. 					



Acción	Realizar actividades para la prevención y lucha contra la violencia de género y delitos de odio sexogénicos.	Código	4.1.2.
Objetivo específico	Desarrollar una estrategia de salud laboral desde la perspectiva de género y diversidad		
Línea de acción	L4. Salud laboral desde la perspectiva de género y diversidad		
Responsable coordinación	Comisión Igualdad.		
Grupo objetivo	Toda la plantilla de Asaenes y otros grupos (alumnado en prácticas, voluntariado y Junta Directiva)		

Descripción de la acción

Desarrollo de acciones de sensibilización y formación a la plantilla y otros grupos sobre los que aplica el Plan de Igualdad y Diversidad (alumnado en prácticas, voluntariado y Junta Directiva) sobre violencia de género y delitos de odio sexogénicos, prestando especial atención a su prevención dentro del ámbito laboral.

Actividades que desarrollar	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Responsable ejecución
1. Acciones de sensibilización y prevención de la violencia de género.	x	x	x	x	Área Técnica Igualdad
2. Acciones de sensibilización y prevención de delitos de odio sexogénicos.	x	x	x	x	Área Técnica Igualdad
3. Formación a la plantilla sobre detección y atención de mujeres víctimas de violencia de género.		x		x	Área Técnica Igualdad
4. Seguimiento de la aplicación del protocolo de acoso de la entidad.	x	x	x	x	Área Técnica Igualdad

Indicadores de seguimiento:

▶▶ Acciones de sensibilización sobre violencia de género	Sí/No Nº de personas participantes
▶▶ Acciones de sensibilización sobre delitos de odio sexogénico	Sí/No Nº de personas participantes
▶▶ Acciones formativas de detección y atención a mujeres víctimas de violencia de género	Nº de cursos impartidas Nº de personas participantes
▶▶ Informe anual sobre aplicación del protocolo de acoso	Sí/No

Requerimientos para el desarrollo de la acción:

- Apoyo del Área Técnica Igualdad y Apoyo Área de Comunicación.
- Las acciones se desarrollarán en el marco de otras actuaciones de sensibilización y formación que se realicen con la plantilla (reuniones de personal, conmemoración de días internacionales destacados, etc.).



Acción	Extender el protocolo de acoso a otras áreas de la organización: personas beneficiarias de los programas.				Código	4.1.3.
Objetivo específico	Desarrollar una estrategia de salud laboral desde la perspectiva de género y diversidad					
Línea de acción	L4. Salud laboral desde la perspectiva de género y diversidad					
Responsable coordinación	Comisión Igualdad.					
Grupo objetivo	Personas beneficiarias de los programas					
Descripción de la acción						
Desarrollo de acciones de sensibilización y formación a las personas beneficiarias (persona con problemas de salud mental y familiares) sobre violencia de género y delitos de odio sexogénicos para evitar esas situaciones en el desarrollo de las actividades.						
Actividades que desarrollar	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Responsable ejecución	
1. Acciones de sensibilización y prevención de la violencia de género a otros grupos diferentes a la plantilla.		x	x	x	Área Técnica Igualdad	
2. Acciones de sensibilización y prevención de delitos de odio sexogénicos a otros grupos diferentes a la plantilla.		x	x	x	Área Técnica Igualdad	
Indicadores de seguimiento:						
▶▶ Acciones de sensibilización sobre violencia de género a otros grupos diferentes a la plantilla.				Sí/No Nº de personas participantes		
▶▶ Acciones de sensibilización sobre delitos de odio sexogénico a otros grupos diferentes a la plantilla.				Sí/No Nº de personas participantes		
Requerimientos para el desarrollo de la acción:						
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo del Área Técnica Igualdad y Apoyo Área de Comunicación. • Las acciones se desarrollarán en el marco de otras actuaciones de sensibilización y formación que se realicen con la plantilla (reuniones de personal, conmemoración de días internacionales destacados, etc.). 						



OE5. Avanzar en la integración de la perspectiva de género y diversidad en los programas

Este último objetivo específico responde a la visión más amplia del Plan e Igualdad y Diversidad de Asaenes, ya que supone seguir avanzando en la transversalización de la perspectiva de género e igualdad de trato en toda la organización, específicamente en los programas, gestión económica y proceso de comunicación.

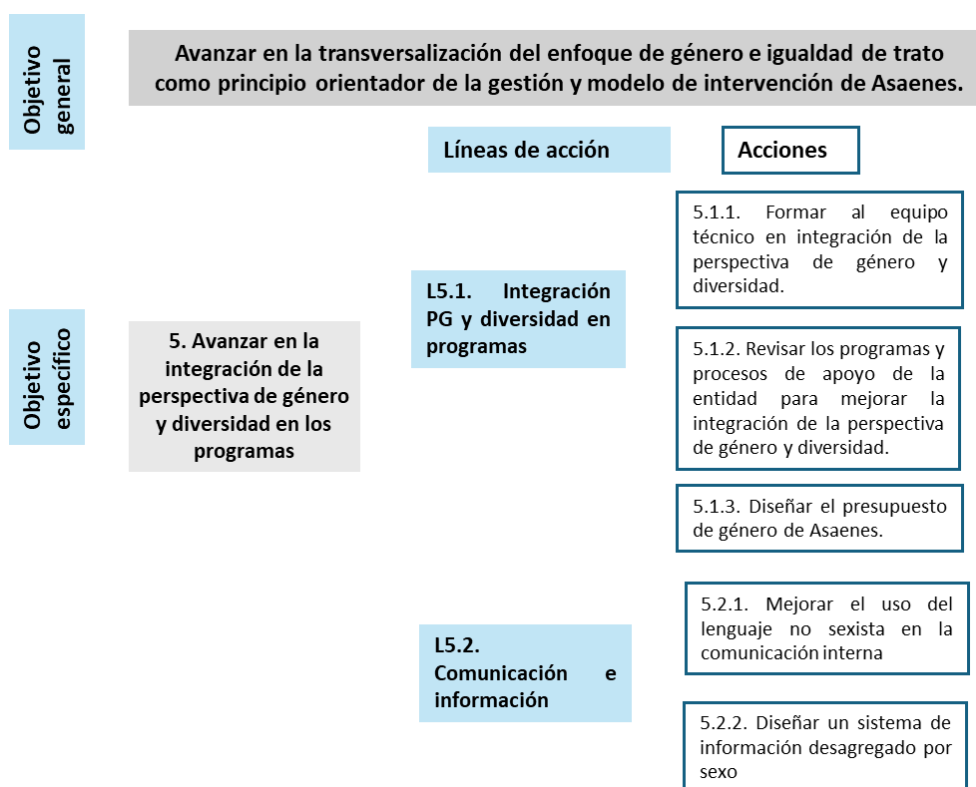
La transformación hacia una realidad igualitaria requiere de una intervención sensible a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en el diseño, implementación y valoración de las acciones de inclusión que se realizan y, para ello, es necesario mejorar los recursos actuales e incorporar nuevas herramientas que permitan una gestión desde el enfoque de género e igualdad de trato.

Por otro lado, esto debe ir de la mano de una comunicación no sexista, como vía para también crear conciencia sobre la necesidad de una sociedad más igualitaria, y de unos sistemas de información que permitan el análisis desde la perspectiva de género e igualdad de trato de manera oportuna, fiable y ágil.

Este objetivo específico se va a desarrollar a través de dos líneas estratégicas diferenciadas:

- L5.1. Integración PG y diversidad en programas
- L5.2. Comunicación e información

Ilustración 6. Articulación estratégico Objetivo Específico 5.



Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se detallan las cinco acciones a desarrollar en estas dos líneas:



Acción	Formar al equipo técnico en integración de la perspectiva de género y diversidad.	Código	5.1.1.		
Objetivo específico	Avanzar en la integración de la perspectiva de género y diversidad en los programas				
Línea de acción	L5.1. Integración PG y diversidad en programas				
Responsable coordinación	Comisión Igualdad.				
Grupo objetivo	Toda la plantilla de Asaenes.				
Descripción de la acción					
Mejora de las habilidades y conocimientos para la incorporación de la perspectiva de género en todo el ciclo de vida de las intervenciones de Asaenes y en sus procesos.					
Actividades que desarrollar	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Responsable ejecución
1. Acciones de formación en integración de la perspectiva de género en los programas a las personas responsables del diseño, implementación, seguimiento y evaluación.	x		x		Área Técnica Igualdad
2. Acciones de formación en integración de la perspectiva de diversidad a las personas responsables del diseño, implementación, seguimiento y evaluación.		x		x	Área Técnica Igualdad
Indicadores de seguimiento:					
▶▶ Acciones formativas en integración de la PG en los programas	Nº de acciones formativas realizadas Nº de psonas formadas				
▶▶ Acciones formativas en integración de la PD en los programas	Nº de acciones formativas realizadas Nº de psonas formadas				
Requerimientos para el desarrollo de la acción:					
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo externo para la integración de la perspectiva de diversidad. 					



Acción	Revisar los programas y procesos de la entidad para mejorar la integración de la perspectiva de género y diversidad.	Código	5.1.2.		
Objetivo específico	Avanzar en la integración de la perspectiva de género y diversidad en los programas				
Línea de acción	L5.1. Integración PG y diversidad en programas				
Responsable coordinación	Comisión Igualdad.				
Grupo objetivo	Responsables de programas y procesos.				
Descripción de la acción					
Impulso de la incorporación de la perspectiva de género en todo el ciclo de vida de las intervenciones de Asaenes y en sus procesos.					
Actividades que desarrollar	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Responsable ejecución
1. Revisión de los programas desde la perspectiva de género y diversidad.	x	x	x	x	Área Técnica Igualdad
2. Revisión de los procesos estratégicos y de apoyo desde la perspectiva de género y diversidad.		x		x	Área Técnica Igualdad
Indicadores de seguimiento:					
▶▶ Programas revisados desde la PG y diversidad			Nº		
▶▶ Procesos revisaos			Nº		
Requerimientos para el desarrollo de la acción:					
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo del Área Técnica Igualdad y Apoyo Área de Comunicación. • Se priorizarán los programas a revisar, conformes necesidades de la entidad. 					



Acción	Diseñar el presupuesto de género de Asaenes	Código	5.1.3.		
Objetivo específico	Avanzar en la integración de la perspectiva de género y diversidad en los programas				
Línea de acción	L5.1. Integración PG y diversidad en programas				
Responsable coordinación	Comisión Igualdad.				
Grupo objetivo	Grupos de interés de Asaenes.				
Descripción de la acción					
Desarrollo de un sistema de presupuestación con perspectiva de género que permita medir la incidencia económica de la entidad en la promoción de la igualdad de oportunidades y trato.					
Actividades que desarrollar	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Responsable ejecución
1. Diseño de un sistema de elaboración de presupuesto de género.		x			Área Técnica Igualdad
2. Evaluación anual del presupuesto de género y difusión.		x	x	x	Área Técnica Igualdad
Indicadores de seguimiento:					
▶▶ Sistema de presupuesto de género diseñado					Sí/No
▶▶ Informe de presupuesto desde la perspectiva de género elaborado					Sí/No
▶▶ Acciones de difusión sobre el presupuesto de género					Nº de acciones Nº de personas informadas
Requerimientos para el desarrollo de la acción:					
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación con Dirección Gerencia. 					



Acción	Mejorar el uso del lenguaje no sexista en la comunicación interna	Código	5.2.1.		
Objetivo específico	Avanzar en la integración de la perspectiva de género y diversidad en los programas				
Línea de acción	L5.2. Comunicación e información				
Responsable coordinación	Comisión Igualdad.				
Grupo objetivo	Toda la plantilla de Asaenes.				
Descripción de la acción					
Avance en el uso no sexista e inclusivo del lenguaje como herramienta para favorecer la ruptura de estereotipos de género, evitar posibles discriminaciones y fortalecer la cultura de igualdad de Asaenes.					
Actividades que desarrollar	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Responsable ejecución
1. Elaboración de un manual con recomendaciones destinadas a la utilización de un lenguaje no sexista.		x			Área Técnica Igualdad
2. Difusión el manual con recomendaciones destinadas a la utilización de un lenguaje no sexista.			x	x	Área Técnica Igualdad
3. Creación de un espacio de consulta para resolver dudas en el trabajo cotidiano y recopilación de estrategias prácticas de uso no sexista del lenguaje.		x	x	x	Área Técnica Igualdad
Indicadores de seguimiento:					
» Manual de comunicación no sexista elaborado	Sí/No				
» Acciones de difusión del manual	Nº de acciones Nº de personas participantes				
» Espacio de consulta creado	Sí/No Nº de consultas (por tipo)				
Requerimientos para el desarrollo de la acción:					
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo del Área de Comunicación. 					





Acción	Diseñar un sistema de información desagregado por sexo	Código	5.2.2.		
Objetivo específico	Avanzar en la integración de la perspectiva de género y diversidad en los programas				
Línea de acción	L5.2. Comunicación e información				
Responsable coordinación	Comisión Igualdad.				
Grupo objetivo	Grupos de interés de Asaenes.				
Descripción de la acción					
Desarrollo de un sistema de información clave de la entidad que asegure la disponibilidad de información desagregados por género.					
Actividades que desarrollar	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Responsable ejecución
1. Diseño de un cuadro de indicadores de género para aplicar en las intervenciones.	x			x	Área Técnica Igualdad
2. Elaboración y difusión de indicadores de brechas de género de los programas.	x	x	x	x	Área Técnica Igualdad
3. Adaptación de las herramientas de digitalización.	x	x	x	x	Área Digitalización
Indicadores de seguimiento:					
» Cuadro de indicadores de género diseñado	Sí/No				
» Indicadores de brechas de género identificados	Sí/No				
» Herramienta de	Sí/No				
Requerimientos para el desarrollo de la acción:					
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo del Área Técnica Igualdad y Apoyo Área de Comunicación. • Apoyo del área de Digitalización. 					



8. Ejecución, seguimiento y evaluación

La Comisión de Igualdad, se crea tras la aprobación del presente Plan, será la responsable de la **ejecución** del Plan, para lo que cual es clave asegurar el buen funcionamiento de todos los elementos que conforman la estrategia de implantación.

- Recursos humanos de la organización formadas e implicadas, y con funciones concretas en el proceso.
- Procedimientos que permitan poner en marcha las medidas tanto de forma interna como mediante contrataciones externas.
- Recursos económicos, materiales y temporales adecuados a las necesidades reales y con la asignación presupuestaria para llevar a cabo las tareas.

La composición de la Comisión de Igualdad deberá cumplir el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación y garantizar la participación activa de todos los grupos de interés de la Institución.

Estará integrada por una Presidencia, tres vocalías y una Secretaría. Dichos cargos serán asumidos por las personas integrantes de la Comisión Negociadora del Plan u otras nuevas que quieran participar.

Por su parte, el **sistema de seguimiento y evaluación** debe contribuir a las siguientes funciones:

- Velar por la correcta implementación del I Plan de Igualdad y Diversidad al permitir valorar los avances y detectar y corregir los errores y efectos no deseados pudiendo, en caso necesario, introducir las modificaciones oportunas, tanto en la estrategia como en los objetivos y en las medidas.
- Facilitar la participación y consenso en la toma de decisiones de las personas responsables de los distintos departamentos involucrados, puesto que proporciona los cauces para su implicación y prepara el terreno para la concertación, favoreciendo el intercambio de opiniones.
- Satisfacer las necesidades de información y transparencia de cuantos agentes y departamentos participan, proporcionando un mejor conocimiento de la situación de las mujeres y hombres en Asaenes.

El **seguimiento** deberá hacerse a partir de los indicadores incluidos en las acciones previstas en el Plan, lo que permitirá valorar los siguientes aspectos:

- La ejecución o avance en la implementación de las acciones al recopilar datos sobre su puesta en marcha.
- La participación de la población objetivo, buscando maximizar el número de personas beneficiarias.
- El cumplimiento de la normativa legal y de principios orientadores.

El seguimiento se hará de forma anual y se presentará un informe resumen conforme a los indicadores de ejecución diseñados para las acciones, que podrán ser modificados conforme se avance en el logro de objetivos. Para ello, se convocarán reuniones de la Comisión de Igualdad en la que se trabajarán los documentos que se elaboren para el análisis y toma de decisiones.

Para la cumplimentación de los indicadores de ejecución se utilizará la información registral de los diversos órganos responsables.



Finalmente, se propone realizar una **evaluación intermedia** y una **evaluación final** en la que se aplicarán técnicas de investigación social, utilizando un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) y que se fundamentarán bajo los criterios de:

- **Eficacia:** en términos de los objetivos alcanzados respecto a los planificados.
- **Eficiencia:** entre la ejecución/planificación de la asignación presupuestaria, temporalidad, recursos.
- **Resultados e impactos:** entendido no sólo en términos de logros cuantitativos directos sino también cualitativos; igualmente se tendrán en cuenta efectos indirectos. Además, se tendrá en consideración el nivel de satisfacción de las personas que han participado en las actuaciones.
- **Coordinación y complementariedad:** valor añadido y concertación de medios y esfuerzos para una acción común.
- **Apropiación y fortalecimiento institucional:** Grado en el que el Plan y sus acciones son hechas propias por parte de la población destinataria, asegurando su sostenibilidad.

Durante esta evaluación se comprobará cómo se han mejorado, en su caso, los indicadores del diagnóstico que justifican la propuesta estratégica realizada.

Todos los indicadores e información generada referidos a personas se desagregarán por sexo y se analizarán teniendo en cuenta las posibles brechas o diferenciales de participación y presencia de las mujeres.



9. Presupuesto del Plan

La implementación del Plan implica un coste tanto para las acciones que se desarrollen de manera interna, como para las que se requiera de apoyo de personas o empresas especializadas.

Para las acciones internas se estiman las horas de dedicación del personal, según el perfil del área responsable, y para los externos se ha tenido en cuenta presupuestos de entidades que habitualmente colaboran con Asaenes.

De esta forma, se prevé un presupuesto para la implementación y seguimiento del Plan de 122.115,00 euros, distribuidos de la siguiente forma.

	2024-2025		2025-2026		2026-2027		2027-2028	
	Interno	Externo	Interno	Externo	Interno	Externo	Interno	Externo
OE 1	7.050,00	300,00	7.350,00	330,00	2.385,00	360,00	8.400,00	400,00
Comunicación	2.700,00	300,00	2.800,00	330,00	290,00	360,00	3.000,00	400,00
RRHH	2.000,00		2.100,00		1.300,00		2.600,00	
Igualdad	1.880,00		1.960,00		636,00		2.240,00	
Dirección Gerencia	470,00		490,00		159,00		560,00	
OE2	7.316,00	0,00	7.700,00	0,00	3.520,00	0,00	8.550,00	0,00
RRHH	5.040,00		5.300,00		2.400,00		5.900,00	
Comunicación	252,00		270,00		150,00		300,00	
Igualdad	1.520,00		1.600,00		720,00		1.750,00	
Dirección Gerencia	504,00		530,00		250,00		600,00	
OE3	4.278,00	0,00	3.680,00	0,00	2.760,00	0,00	4.140,00	0,00
RRHH	3.100,00		1.900,00		2.000,00		2.200,00	
Comunicación	186,00		160,00		120,00		180,00	
Igualdad	620,00		1.300,00		400,00		1.400,00	
Dirección Gerencia	372,00		320,00		240,00		360,00	
OE4	1.576,00	800,00	7.700,00	350,00	3.500,00	380,00	5.375,00	400,00
RRHH	360,00		3.800,00		1.800,00		1.900,00	
Comunicación	126,00		650,00	350,00	280,00	380,00	430,00	400,00
Igualdad	900,00	800,00	2.300,00		1.000,00		2.400,00	
Dirección Gerencia	190,00		950,00		420,00		645,00	
OE5	7.980,00	0,00	7.440,00	600,00	8.060,00	0,00	8.835,00	600,00
Digitalización	250,00		240,00		260,00		285,00	
Comunicación	510,00		480,00		520,00		570,00	
Igualdad	5.100,00		4.800,00	600,00	5.200,00		5.700,00	600,00
Coordinación Programas	1.020,00		960,00		1.040,00		1.140,00	
Dirección Gerencia	1.100,00		960,00		1.040,00		1.140,00	
TOTAL	28.200,00	1.100,00	33.870,00	1.280,00	20.225,00	740,00	35.300,00	1.400,00

En las reuniones anuales de seguimiento también se analizarán el cumplimiento del presupuesto estimado para el Plan.





10. Cronograma

Línea estratégica	Acción	Actuaciones	2024-2025				2025-2026				2026-2027				2027-2028				
			1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
Línea 1.1. Participación equilibrada de la plantilla	1.1.1. Revisar el proceso de selección para mejorar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla	1. Revisión continua de la estructura de la plantilla por áreas.																	
		2. Revisión convocatorias de empleo para asegurar la igualdad de oportunidades y trato.																	
		3. Análisis canales de difusión de las ofertas de empleo.																	
		4. Análisis de candidaturas presentadas.																	
		5. Aprobación de acciones positivas para favorecer participación equilibrada.																	
	1.1.2. Revisar el proceso de promoción interna, para asegurar la igualdad de oportunidades.	1. Diseño del protocolo de promoción según criterios técnicos y objetivos no excluyentes ni discriminatorios.																	
2. Análisis de candidaturas de promoción.																			
3. Identificación y difusión de buenas prácticas o casos en lo que se rompen estereotipos de género en el desarrollo de profesiones.																			
Línea 1.2. Participación equilibrada otros recursos humanos	1.2.1. Desarrollar acciones de atracción de talento para promover la participación equilibrada del voluntariado, incluyendo la Junta Directiva, y alumnado en práctica.	1. Incorporación de la perspectiva de género en el plan de voluntariado																	
		2. Fomento de la corresponsabilidad en el cuidado de las familias.																	
		3. Acciones de sensibilización en centros educativos (ESO y Bachillerato)																	
		4. Acciones de sensibilización en centros formativos (FP) y Universidad en titulaciones afines a la intervención social.																	
L2. Plan de formación y organización del trabajo con perspectiva de género	2.1.1 Realizar un plan de formación con perspectiva de género.	1. Diseño de un plan de formación ajustado a las necesidades del puesto y desarrollo de las personas.																	
		2. Establecimiento un canal de participación (encuesta de acciones formativas) para recoger dificultades percibidas para el desarrollo de la formación y propuestas de mejora.																	
		3. Introducción en la encuesta anual de formación preguntas específicas para la detección de posibles dificultades en el desarrollo de la formación.																	





Línea estratégica	Acción	Actuaciones	2024-2025				2025-2026				2026-2027				2027-2028				
			1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
L3. Fomento de Conciliación y corresponsabilidad	2.1.2. Revisar y comunicar los criterios para gestionar las necesidades organizativas (viajes, fines de semana, desplazamientos), asegurando la igualdad de oportunidades y trato.	1. Diseño y actualización de un protocolo de asistencia a eventos fuera de la jornada habitual de trabajo.																	
		2. Acciones de difusión a toda la plantilla: manual de bienvenida y reuniones de personal.																	
	2.1.3. Diseñar un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.	1. Análisis de la definición de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.																	
		2. Diseño de un sistema de valoración de puestos de trabajo desde el enfoque de género.																	
		3. Auditoría retributiva.																	
		4. Implementación de un sistema de valoración del desempeño desde enfoque de género.																	
	3.1.1. Difundir el compromiso con la conciliación y medidas disponibles.	1. Elaboración y actualización anual de una guía de conciliación y corresponsabilidad accesible.																	
		2. Acciones de sensibilización e información a la plantilla de las actualizaciones de las medidas de conciliación.																	
		3. Elaborar un protocolo de desconexión digital																	
	3.1.2. Realizar un encuentro bianual sobre avances en conciliación y corresponsabilidad	1. Diseño de la programación y temáticas de los encuentros.																	
		2. Organización de los encuentros con enfoque de género.																	
		3. Realización y difusión de un documento de conclusiones sobre los encuentros realizados.																	
3.1.3. Realizar un seguimiento anual del uso de las medidas de conciliación.	1. Seguimiento del uso de las medidas de conciliación: informes anuales.																		
	2. Acciones de información y/o sensibilización sobre el uso corresponsable de las medidas de conciliación.																		
	3. Difusión de resultados del informe.																		





Línea estratégica	Acción	Actuaciones	2024-2025				2025-2026				2026-2027				2027-2028				
			1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
L4. Salud laboral desde la perspectiva de género y diversidad	4.1.1. Revisar el Plan de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género.	1. Inclusión de indicadores de género en el Plan de Riesgos Laborales																	
		2. Estudio en profundidad sobre el bienestar emocional de la plantilla: factores de riesgo y protección.																	
		3. Elaboración de informes anuales sobre bajas laborales desde la perspectiva de género.																	
		4. Inclusión en la encuesta de clima laboral de cuestiones específicas de valoración y percepción sobre igualdad y diversidad																	
		5. Elaboración y difusión de materiales de información y sensibilización en materia de salud laboral y prevención de riesgos desde la perspectiva de género																	
	4.1.2. Realizar actividades para la prevención y lucha contra la violencia de género y delitos de odio sexogénicos.	1. Acciones de sensibilización y prevención de la violencia de género.																	
		2. Acciones de sensibilización y prevención de delitos de odio sexogénicos.																	
		3. Formación a la plantilla sobre detección y atención de mujeres víctimas de violencia de género.																	
		4. Seguimiento de la aplicación del protocolo de acoso de la entidad.																	
	4.1.3. Extender el protocolo de acoso a otras áreas de la organización: personas beneficiarias de los programas.	1. Acciones de sensibilización y prevención de la violencia de género a otros grupos diferentes a la plantilla.																	
		2. Acciones de sensibilización y prevención de delitos de odio sexogénicos a otros grupos diferentes a la plantilla.																	
	L5.1. Integración PG y diversidad en programas	5.1.1. Formar al equipo técnico en integración de la perspectiva de género y diversidad.	1. Acciones de formación en integración de la perspectiva de género en los programas a las personas responsables del diseño, implementación, seguimiento y evaluación.																
			2. Acciones de formación en integración de la perspectiva de diversidad a las personas responsables del diseño, implementación, seguimiento y evaluación.																





Línea estratégica	Acción	Actuaciones	2024-2025				2025-2026				2026-2027				2027-2028				
			1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
	5.1.2. Revisar los programas y procesos de la entidad para mejorar la integración de la perspectiva de género y diversidad.	1. Revisión de los programas desde la perspectiva de género y diversidad.																	
		2. Revisión de los procesos estratégicos y de apoyo desde la perspectiva de género y diversidad.																	
	5.1.3. Diseñar el presupuesto de género de Asaenes	1. Diseño de un sistema de elaboración de presupuesto de género.																	
2. Evaluación anual del presupuesto de género y difusión.																			
L5.2. Comunicación e información	5.2.1. Mejorar el uso del lenguaje no sexista en la comunicación interna	1. Elaboración de un manual con recomendaciones destinadas a la utilización de un lenguaje no sexista.																	
		2. Difusión el manual con recomendaciones destinadas a la utilización de un lenguaje no sexista.																	
		3. Creación de un espacio de consulta para resolver dudas en el trabajo cotidiano y recopilación de estrategias prácticas de uso no sexista del lenguaje.																	
	5.2.2. Diseñar un sistema de información desagregado por sexo	1. Diseño de un cuadro de indicadores de género (brechas de participación) para aplicar en las intervenciones.																	
		2. Elaboración y difusión e indicadores de personas está desagregada por género.																	
		3. Adaptación de las herramientas de digitalización.																	





Anexo I. Normativa básica de referencia

MARCO INTERNACIONAL
Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículos 1 y 2.
Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (CEDAW) (1979 y ratificada por el Estado español en 1983).
Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Naciones Unidas 1983.
Resolución 41/128, 1986 de Naciones Unidas. <i>Derecho al Desarrollo: derecho humano inalienable.</i>
Declaración de Ginebra sobre las Mujeres Rurales (1992): formulación de políticas dirigidas a mejorar su calidad de vida: salud, educación, acceso al mercado laboral, y reducir la carga de trabajo doméstico.
IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing. Naciones Unidas, 1995. Puesta en marcha del enfoque de transversalidad de género y el empoderamiento de las mujeres.
Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, revisada y refrendada en Nueva York en 2015 (Pekin+20).
Resolución WHA49.25 de la de la Asamblea Mundial de la Salud de 1996 (Organización Mundial de la Salud) que declara la violencia como un problema prioritario de salud pública.
Resolución de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1997/44 sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.
Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de 2015. Sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) marcan la agenda global de desarrollo donde la igualdad de género es uno de sus objetivos principales.
MARCO COMUNITARIO
Tratado de Ámsterdam (1999). Las instituciones europeas adquirieron competencias para regular la igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como a las condiciones de trabajo.
Resolución del Parlamento Europeo sobre la violación de los derechos de las mujeres (14 de abril de 1997).
Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.
Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local (2006). Del Consejo Europeo de Municipios y Regiones.
Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres.
Tratado de Lisboa (2009). Artículo 2, define la igualdad como uno de los valores centrales en los que se fundamenta la Unión, en el marco de una sociedad caracterizada por el pluralismo y la no discriminación.
Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2009). Prohíbe en su artículo 21 toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.
Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de noviembre de 2009, sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.





Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica (2014). Tipifica como delito todas las formas de violencia contra la mujer, incluida la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso, el aborto forzado y la esterilización forzada.

MARCO ESTATAL

Constitución Española (1978). Artículos. 1.1, 9.2 y 14.

Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Ley 45/2007 para el desarrollo sostenible del medio rural que fomenta la igualdad de género y la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida en el medio rural.

Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local, que establece que los municipios pueden realizar actividades complementarias en el marco de las políticas de «promoción de las mujeres».

Pacto de Estado Contra la Violencia de Género, aprobado en diciembre de 2017.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

MARCO AUTONÓMICO

Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su Artículo 3.

Ley de 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.

Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Junta de Andalucía.

Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.





Anexo II. Diagnóstico del Plan

Asaenes Salud Mental Sevilla (en adelante Asaenes), asociación privada, aconfesional, sin ánimo de lucro y con reconocimiento de utilidad pública, nace en 1987 con el propósito de apoyar a las familias y personas con problemas de salud mental en el proceso de transformación que supuso la reforma psiquiátrica contemplada en la Ley General de Sanidad de 1986, convirtiéndose en la primera asociación andaluza y una de las primeras de España que agrupaba a familiares y personas con Problemas de Salud Mental.

En la actualidad sigue vigente esta finalidad tanto por las deficiencias del proceso, que no ha asegurado la atención social y sanitaria adecuada de las personas ni el ejercicio de sus derechos de ciudadanía, como por la influencia de las estrategias de cuidados, desinstitucionalización, fomento de la autonomía y refuerzo de las políticas de inclusión que se impulsan desde Europa y España.

La entidad, como se recoge en los Estatutos, se rige por la Asamblea General, que es el órgano supremo de la misma y está constituida por todas las personas asociadas, y la Junta Directiva, como órgano rector, conformado por la Presidencia, Vicepresidencia, Tesorería, Secretariado y Vocalías, todos cargos voluntarios y no remunerados.

Además, para su correcto funcionamiento, se cuenta con una Estructura Técnica, aprobada por dichos órganos, que es la responsable de la dirección, diseño, coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas, servicios y recursos que la entidad pone a disposición de las personas con problemas de salud mental y sus familias.

Estos tres órganos aseguran que se desarrolla la actividad atendiendo a lo dispuesto en la legislación vigente:

- De forma general la Constitución Española; el Código Civil; la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, la Ley 19/2013, de 19 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.
- De forma específica: la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 13 de diciembre de 2006, en particular, los principios informantes contenidos en su artículo tercero; Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía y la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.

A continuación, se estructura el diagnóstico organizacional según las áreas de análisis establecidas, aunque no se puede obviar que se dan interrelaciones y condicionantes internos y externos que influyen en el comportamiento de las variables.

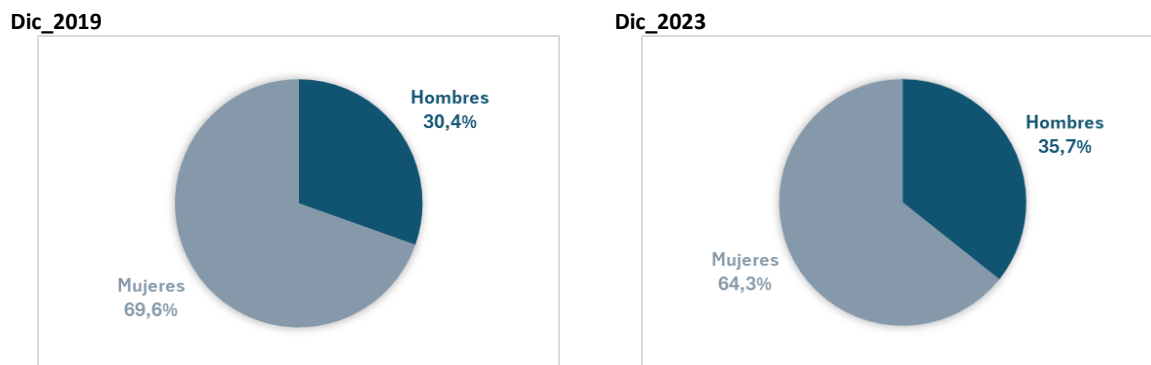
Distribución y composición de la plantilla

La plantilla con contrato laboral que conforma el equipo técnico de Asaenes, a 31 de diciembre del 2023, está compuesta por 28 personas, alcanzando las mujeres una mayor representatividad, el 64,3% del total de la plantilla, frente a los hombres (35,7%).





Gráfico 1. Plantilla con relación laboral de Asaenes



Fuente: Datos registrales Asaenes.

Aunque esta distribución de la plantilla es representativa de entidades del tercer sector del ámbito de la intervención social, feminización de las actividades profesionales del cuidado³, en Asaenes se ha ido reduciendo el diferencial de participación entre mujeres y hombres hasta casi alcanzar una situación de equilibrio (se consideran situaciones equilibradas a partir del 60-40).

Además, parte de los recursos humanos de la entidad lo configuran las personas pertenecientes a la Junta Directiva, órgano rector de la entidad, en la que también hay una mayor presencia de mujeres (6), que de hombres (1), y que refleja igualmente la feminización de los cuidados, en este caso en el ámbito personal. La Presidencia de Asaenes desde su creación siempre ha estado ocupada por una mujer⁴.

En el taller de evaluación del I Plan de Igualdad de Asaenes se puso en evidencia esta situación como una debilidad: *Falta de familiares masculinos en la junta directiva de la entidad.*

Otro grupo de interés vinculado a los recursos humanos son el voluntariado y el alumnado en práctica, que aunque no tienen una relación laboral con la entidad, si contribuyen al desarrollo de los programas.

Un agente clave para Asaenes es el voluntariado⁵, que de forma altruista dedica tiempo y sus conocimientos a la entidad. Durante el año 2023 participaron de forma estable 20 mujeres y 15 hombres, ellas sobre todo han participado en programas de intervención directa con personas con problemas de salud mental y familias, y ellos además de en programas como apoyo a tareas transversales de soporte a la actividad (calidad, informática, montaje de eventos, etc.).

Tabla 1. Actividades de voluntariado. 31/12/2023

	Actividades sensibilización (día mundial, Cine Mental, et).	Actividades vinculadas a programas con personas beneficiarias	Actividades de apoyo a eventos (transporte, organización, etc.)	Actividades transversales de apoyo en la entidad (calidad, informática, etc.).
N.º de mujeres*	2	16	4	1
N.º de hombres*	2	8	5	2

Nota: La suma es superior a 20 mujeres y 15 hombres porque cada persona voluntaria colabora en más de una actividad.

Fuente: Datos registrales Asaenes.

³ Según datos del [Barómetro del Tercer Sector de Acción Social en España 2022](#), las mujeres representan casi ocho de cada diez personas remuneradas en las entidades del TSAS (77,8%)...muy similar a la que presenta el sector CNAE de actividades de carácter sanitario y de servicios sociales (78,3%).

⁴ La [Junta Directiva](#) vigente en el momento de elaboración del diagnóstico es la que salió elegida en la Asamblea de septiembre de 2020.

⁵ Asaenes cuenta con un Plan de Voluntariado, actualmente en fase de revisión.





Asaenes mantiene acuerdos de colaboración con las universidades públicas de Sevilla (US y UPO) y centros educativos de formación profesional con titulaciones afines a los programas que se implementan por la entidad. En el marco de esos convenios, en 2023 realizaron su estancia como alumnado en prácticas 6 chicas y 3 chicos, que desempeñaron funciones en diversas áreas: administración, comunicación y programas de intervención.

Tabla 2. Asignación alumnado en prácticas por programas/áreas. 31/12/2023

Programas /áreas	Mujeres	Hombres
Ocio y tiempo libre	2	
Club joven		1
Personas sin hogar	1	
Acompañamiento integral	1	
Intervención familiar	2	
Administración y finanzas		2

Fuente: Datos registrales Asaenes.

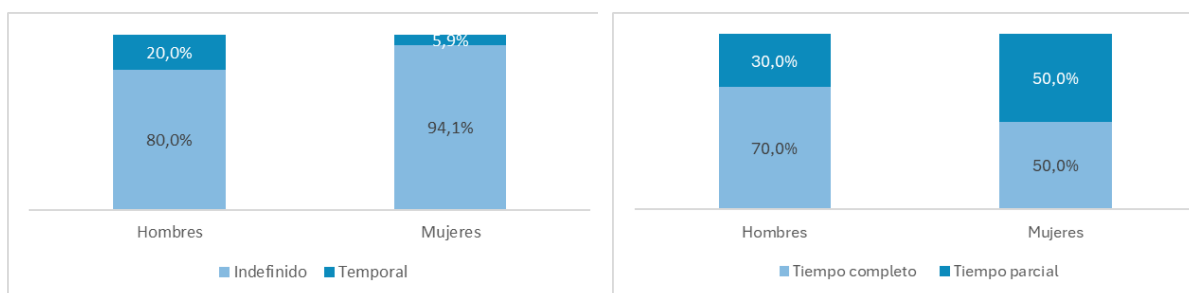
Esta mayor participación de chicas, de forma general y en concreto en programas de intervención, que de chicos como alumnado en prácticas refleja en cierta forma como el proceso de socialización diferenciada orienta profesionalmente en mayor medida a las mujeres que a los hombres hacia las profesionales sociales y de cuidado, aspecto que luego se podrá comprobar al analizar el proceso de acceso a Asaenes.



El análisis de los siguientes indicadores que informan sobre la distribución de la plantilla solo se realiza para las personas con relación laboral en Asaenes, esto es, no incluye a la Junta Directiva, voluntariado ni alumnado en práctica.

De las 28 personas que integran la plantilla de Asaenes, reguladas por el [XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad](#), la mayoría cuenta con contrato indefinido, situación que se da especialmente entre las mujeres.

Gráfico 2. Distribución de la plantilla por tipo de relación laboral. 31/12/2023



Fuente: Datos registrales Asaenes.

No obstante, y pese a la feminización de la plantilla, un mayor porcentaje de mujeres trabajan a tiempo parcial, frente a la mayoría de los hombres que lo hacen a tiempo completo. Este indicador es representativo de la aun diferencia en la disponibilidad de los tiempos de las mujeres y hombres.

En la plantilla de Asaenes hay una persona con discapacidad reconocida (mujer), contratada a tiempo parcial. No hay otras personas contratadas que pertenezcan a otros colectivos en riesgos o de difícil inserción laboral.

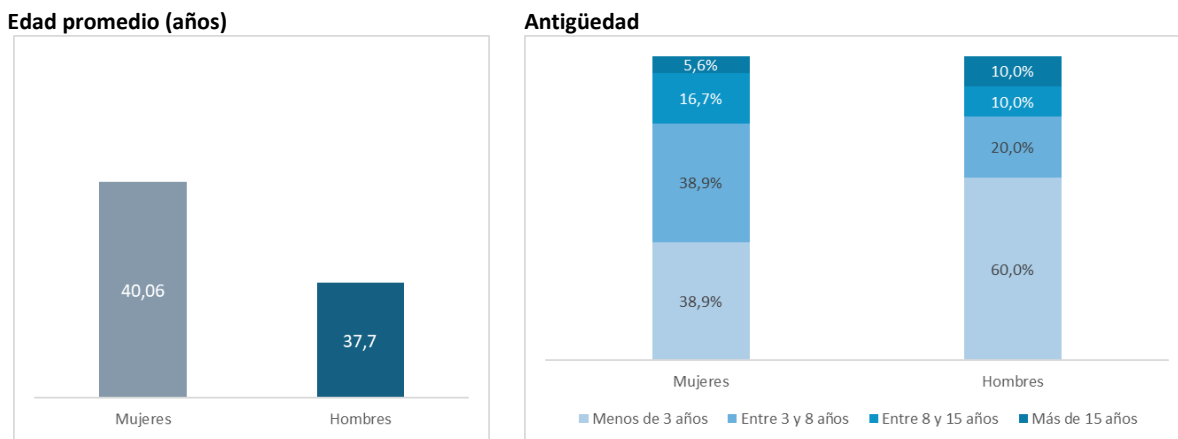
A continuación, se analizan los datos sociodemográficos de la plantilla y la estructura para comprobar si se dan situaciones de segregación vertical (en la jerarquía) u horizontal (en las áreas de trabajo).





La plantilla en promedio es joven, al concentrarse en el tramo de edad comprendido entre los 37 y 40 años, especialmente entre los hombres con casi 3 años de diferencia respecto a las mujeres.

Gráfico 3. Distribución de la plantilla por grupos de edad y antigüedad. 31/12/2023

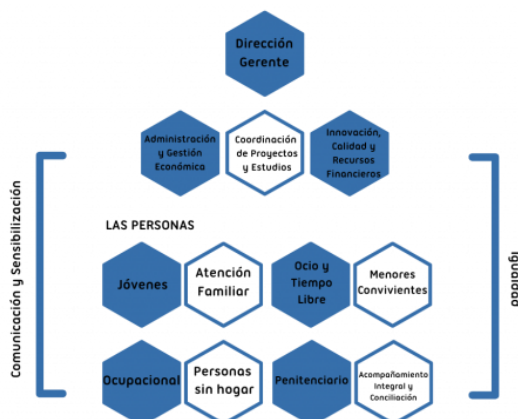


Fuente: Datos registrales Asaenes.

Además de la juventud, la plantilla se caracteriza por tener una antigüedad media baja (casi la mitad tiene menos de 3 años), especialmente entre los hombres, lo que muestra el creciente interés de ellos por las profesiones vinculadas a la acción social, como se podrá analizar en la evaluación de las candidaturas recibidas en los procesos de selección.

En cuanto a la organización de la plantilla, el organigrama vigente establece un nivel de dirección, ocupado por una mujer, tres áreas de coordinación, de las que solo dos están cubiertas y lo están por mujeres, y un tercer nivel articulado en torno a los programas en el que se encuentran el personal técnico de la entidad.

Gráfico 4. Organigrama de Asaenes



Fuente: web Asaenes.

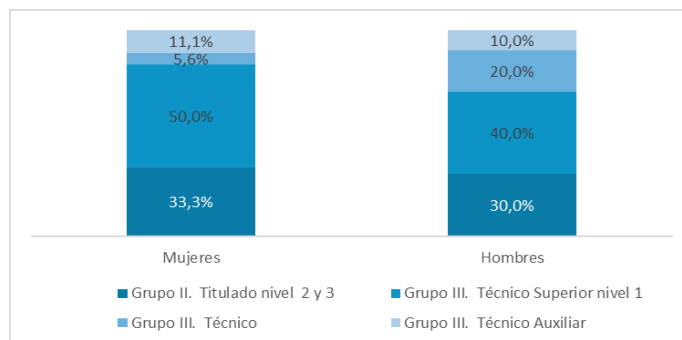
De este modo, las mujeres tienen una mayor participación en los puestos de responsabilidad, por lo que al menos a estos niveles no se detectan los principales problemas acceso (techo de cristal), distribuyéndose proporcionalmente las mujeres y los hombres en los Grupo II (titulaciones superiores nivel 2 y 3) y Grupo III (formación profesional o similar).

La mayor parte de la plantilla, aunque en mayor proporción entre las mujeres que los hombres se concentra en el grupo III de Técnico Superior nivel 1.





Gráfico 5. Distribución según grupo/categoría. 31/12/2023



Fuente: Datos registrales de Asaenes.

Por tanto, no se detectan diferencias significativas entre las mujeres y hombres de la plantilla atendiendo al grupo profesional requerido para el desarrollo de las funciones.

El siguiente nivel de análisis de la distribución de la plantilla se basa en la asignación del personal por áreas. El organigrama de Asaenes agrupa a todo el personal técnico en torno a los programas de intervención pudiendo diferenciarse dos tipos de áreas:

Programas: en la que se encuentra todo el personal técnico de intervención.

Administración y procesos de apoyo: en la que se encuentra todo el personal técnico que realiza tareas transversales.

En programas se puede advertir una leve situación de segregación horizontal, ya que tareas que tradicionalmente realizan los hombres en Asaenes también están ocupadas por hombres en mayor medida o totalmente (chófer, proyecto TIC), y las mujeres están en mayor presencia en los programas con mayor carga de apoyo o cuidado (acompañamiento integral, intervención familiar).

Tabla 3. Distribución según áreas de trabajo. 31/12/2023

	Mujeres*	Hombres*
Programas	21	15
Intervención familiar	2	
Acompañamiento integral	3	1
Ocio y tiempo libre	6	2
Club Joven	1	2
Personas en situación de sin hogar		1
Programas en el ámbito penitenciario	2	2
Servicio de transporte		2
Conciliación: apoyo a familias y cuidadoras	2	1
Comunicación y sensibilización		1
Higia	1	
Jóvenes agentes contra la violencia de género	2	1
MindIA		1
Corresponsables	2	1
Administración y procesos de apoyo	2	2

*Nota. La suma de hombres y mujeres es superior al del total porque algunas personas están asignadas a varios programas.

Fuente: Datos registrales de Asaenes.

En el área de administración y procesos de apoyo si se da una situación equilibrada entre mujeres y hombres tanto en número como en condiciones (1 mujer y 1 hombre están a tiempo parcial).





Acceso, promoción laboral y formación

Asaenes, en cumplimiento de su compromiso con la igualdad y calidad, tiene instaurado un procedimiento de acceso y promoción con arreglo a los principios de mérito y capacidad, así como el de publicidad. Este sistema garantiza, en principio, que se den las condiciones objetivas de valoración de todas las personas y, por tanto, de igualdad de oportunidades y trato.

Por otro lado, para asegurar que la plantilla cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para desarrollar las tareas definidas en el perfil de los puestos de trabajo, despliega una importante labor de formación continua.

Este aspecto es clave en un sector como el de la intervención social, que está sometido a numerosos cambios normativos, transformación digital, y avances en los modelos de intervención y evaluación de los resultados e impactos en la población beneficiarias.

Análisis de las oportunidades de acceso y promoción laboral

El proceso de acceso al empleo se ha revisado desde la perspectiva de género, puestos feminizados y masculinizados, requisitos del perfil, etc., para asegurar la igualdad de oportunidades y trato, y en la [convocatoria](#) se cuida especialmente el uso de un lenguaje no sexista.

Las convocatorias de empleo se publican en los perfiles de redes sociales de la entidad, se distribuye a los colegios profesionales de referencia, según el puesto, y se difunden de forma interna a la plantilla y Junta Directiva por si conocen personal que pueda ajustarse o tenga interés en el puesto.

De forma general, una vez que se reciben todas las candidaturas se analizan, descartando a las personas que se considera que no cumplen con los requisitos, y las que continúan en el proceso realizan una prueba escrita y entrevista personal.

Los datos de acceso a Asaenes muestran que se han incorporado seis personas a la entidad, 4 mujeres y dos hombres, durante el ejercicio 2023.

La mayor parte de las contrataciones han sido de mujeres en el grupo II a jornada completa (3) para el desarrollo de programas, que junto al hombre que se ha incorporado en las mismas condiciones, ha supuesto un aumento de la plantilla con mayor cualificación en la entidad.

Tabla 4. Incorporaciones a la plantilla de Asaenes. 31/12/2023

Sexo	Grupo	Área	Tipo de jornada
Mujer	Técnica II	Programas	Completa
Mujer	Técnica II	Programas	Completa
Mujer	Técnica II	Programas	Completa
Mujer	Técnica III	Programas	Parcial
Hombre	Técnico III	Admón. y Apoyo	Parcial
Hombre	Técnico II	Programas	Completa

Fuente: Datos registrales de Asaenes.

Las otras dos personas que se han incorporado a la plantilla son una mujer y un hombre en puestos Técnicos del grupo III a jornada parcial.

Las candidaturas presentadas para las convocatorias de acceso confirman la feminización del sector, pese al esfuerzo que desde Asaenes se hace para ir equilibrando por sexo la plantilla, y el menor interés de los hombres por estas profesiones, especialmente las que requieren menor cualificación.





Tabla 5. Distribución por sexo de las candidaturas presentadas a ofertas de empleo de Asaenes. 31/12/2023

		Mujeres	Hombres
Técnico Superior	2022	87,3%	12,7%
	2023	90,1%	9,9%
Técnico Medio	2022	80,3%	19,7%
	2023	86,0%	14,0%

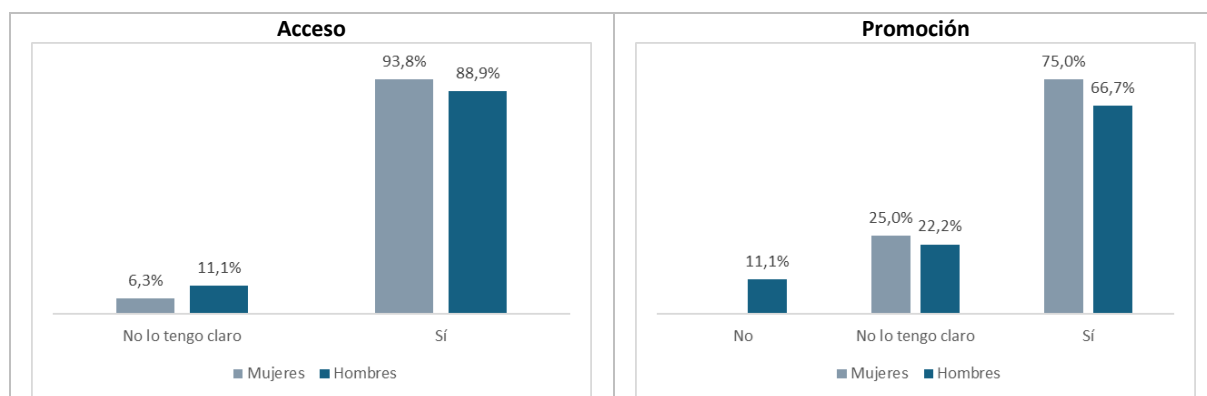
Fuente: Datos registrales de Asaenes

Como se desprende de los datos recogidos en la tabla anterior, en las ofertas de empleo lanzadas la proporción ha sido de cada 10 solicitudes casi 9 de mujeres frente a 1 hombre, situación que además se ha acentuado en el año 2023, tanto en puestos de técnico superior como medio (monitores y auxiliar administrativo).

La percepción mayoritaria de la plantilla, tanto para las mujeres como para los hombres, es que en Asaenes se dan las condiciones de transparencia e igualdad de oportunidades especialmente en el acceso a los puestos de trabajo y también, aunque en menor medida, en los procesos de promoción.

Una de las conclusiones del taller de evaluación del I Plan de Igualdad iba esa misma línea: *Buena política de contratación (se realizan pruebas y se valora la formación en igualdad)*, al igual que se reconoce el *Esfuerzo para la contratación en la plantilla de hombres*.

Gráfico 6. Valoración sobre oportunidades de acceso y promoción en Asaenes.



Fuente: Encuesta al personal. Febrero 2024.

La valoración de los hombres, especialmente para los procesos de promoción es menos positiva en cuanto a la igualdad de oportunidades, registrándose incluso la opción de que no se dan las condiciones de igualdad en la promoción.

Sería interesante indagar las causas de esta percepción, ya que es una cuestión que durante el taller de evaluación del I Plan de Igualdad también se destacó "Falta de representación masculina en equipo directivo". Esta situación puede estar provocando cierto malestar o creencias sobre las oportunidades reales que los hombres tienen para promocionar en la entidad.

Análisis de las oportunidades de formación

La formación continua es un elemento clave para mejorar el desempeño de las personas en sus puestos de trabajo y para contribuir a su desarrollo personal y de su carrera profesional, por lo que se deben dar las condiciones objetivas que aseguren la igualdad de oportunidades y trato.

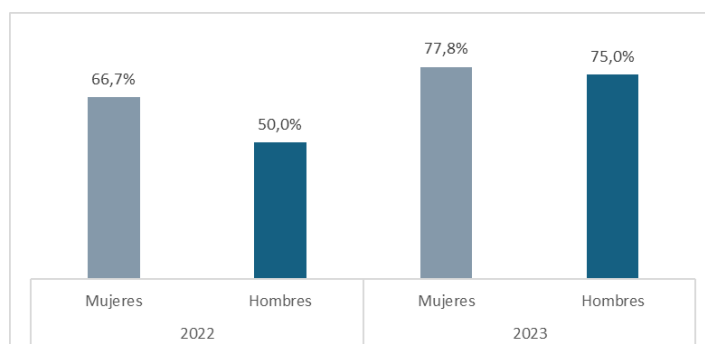




Para ello, Asaenes gestiona un programa de formación ajustado a las necesidades reales de las personas y los puestos (se analiza de forma participativa con la plantilla las necesidades de capacitación o actualización de conocimientos y habilidades), y que favorece las condiciones de tiempo y dedicación para la realización de las acciones formativas.

Según la información registral, durante el año 2023, el 77% de la plantilla (20 personas) ha realizado acciones de formación, participando en similar proporción las mujeres y los hombres. Estos porcentajes están experimentando un crecimiento continuo, en coherencia con la política de mejora continua de Asaenes.

Gráfico 7. Participación de la plantilla en acciones formativas. 2023



Fuente: Datos registrales de Asaenes.

En total durante el año 2023 se desarrollaron 32 acciones formativas con 81 participaciones (52 participaciones de mujeres y 29 de hombres), dando un valor unitario similar entre mujeres y hombres (2,89 actividades las mujeres y 2,90 los hombres), aunque no en duración (horas de formación).

Tabla 6. Participación en actividades formativas. 31/12/2023

		N.º de participaciones en acciones formativas	N.º horas		Valoración promedio*
			Total	Unitario	
Hasta 20 horas	Mujeres	38	64,5	2,05	2,7
	Hombres	19	35	1,8	3,0
De 20 a 50 horas	Mujeres	11	210	19,1	2,20
	Hombres	8	160	20,0	1,86
Más de 50 horas	Mujeres	3	100	33,3	3,6
	Hombres	1	250	250	4,25
Total	Mujeres	52	374,5	20,81	3,37
	Hombres	29	495,0	49,50	3,78

Nota: La valoración promedio no es muy significativa, ya que muchas personas no evalúan la actividad formativa.

Fuente: Datos registrales de Asaenes

En promedio, los hombres se formaron más horas (49,50 horas) que las mujeres (20,18), especialmente en las formaciones más largas (de más de 50 horas). Sin embargo, para actividades tipo píldoras o conferencias (menos de 20 horas de duración), las mujeres tuvieron una mayor participación.

La valoración sobre la satisfacción con las acciones formativas es similar en hombres y mujeres, pero en ambos casos con un valor medio ya que no alcanzan los 4 puntos (la escala de valoración es de 1 a 5 en la 1 es poco satisfactorio y 5 muy satisfactorio)⁶.

⁶ La política de formación en cuanto al aprovechamiento de las acciones formativas, aplicabilidad al puesto de trabajo y cobertura de necesidades de capacitación queda fuera del alcance del diagnóstico de este Plan.



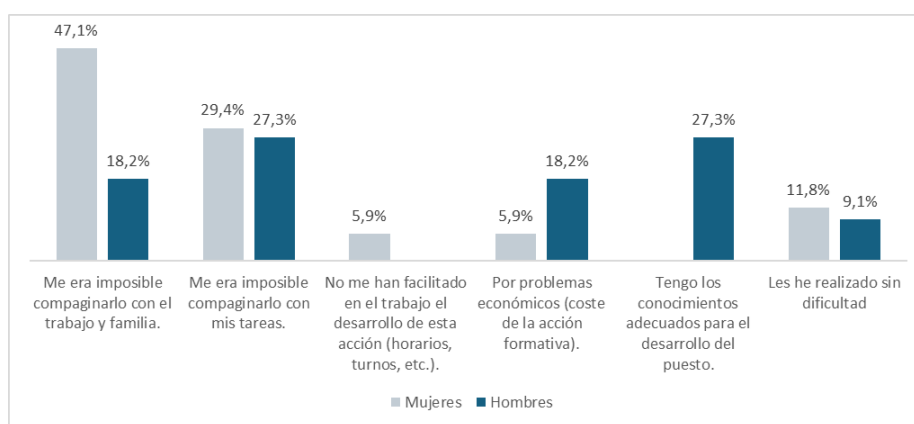


En cuanto a la percepción de la plantilla, son las mujeres las que en mayor medida (18,8%) manifiestan no tener claro si se dan las condiciones de igualdad para el acceso a la formación, frente al 100% de los hombres que afirman que se dan. Este resultado puede estar relacionado con las mayores dificultades que las mujeres tienen para compaginar estas actividades con otras de la vida cotidiana.

Esta conclusión es coherente con las respuestas que mujeres y hombres han dado sobre las dificultades para la realización de acciones formativas. Así, para las mujeres la principal causa, y con un diferencial importante sobre los hombres, ha sido no poder compaginar la formación con el cuidado de la familia.

Los hombres sobre todo argumentan que no lo podrían compaginar con las tareas del puesto, en una proporción similar a las mujeres, motivos económicos por el coste de las acciones formativas, o que cuentan con los conocimientos adecuados para el desarrollo del puesto.

Gráfico 8. Dificultades para realizar acciones formativas



Fuente: Encuesta al personal. Febrero 2024.

Es importante señalar que es bajo el porcentaje del personal, tanto entre las mujeres como entre los hombres, que afirma haber podido realizar actividades de formación sin dificultad, más las respuestas, en este caso solo de mujeres, sobre que desde la entidad no se facilitan las condiciones para participar en las acciones formativas: *De momento no se me ha ofrecido y por mi puesto, tengo que renunciar a dejar de hacer otras tareas de un día para la formación, con lo que el trabajo de ese día se me acumularía para la siguiente semana.*

Otra respuesta en cierto modo vinculado con la anterior, aunque de un hombre, es la de: *No he querido realizarlo en casa, para proteger la seguridad y privacidad de la entidad, cosa que me avisaron desde el momento en el que entre en la entidad.*

Organización del trabajo

La organización del trabajo, junto al reconocimiento de la contribución y papel de mujeres y hombres, son aspectos clave para favorecer las condiciones de igualdad de oportunidad y trato en las organizaciones, ya que estas deben asegurar que no se dan situaciones discriminatorias y/o barreras (tangibles o intangibles), para el desarrollo de todas las personas.

La jornada laboral de la plantilla es de 37,5 horas semanales, salvo para las personas con contratos a tiempo parcial o con reducción de jornada, distribuidas en horario de mañana y tarde de lunes a viernes. El personal adscrito a proyectos también trabaja 1 día del fin de semana al mes 10 horas o 2 días durante 5 horas.





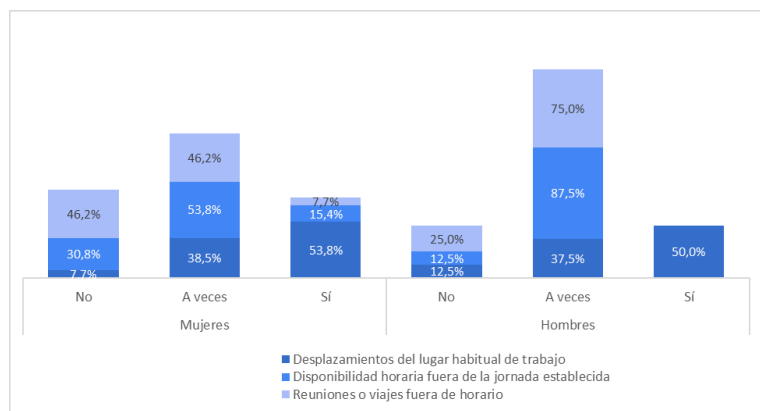
A partir de la publicación del Real Decreto-ley 8/2019, que regula la obligación por parte de las empresas a registrar la jornada de trabajo de las personas empleadas, es obligatorio registrar la jornada de trabajo en la aplicación de personal, teniendo en cuenta:

- Se aplica a toda la plantilla con independencia de su categoría o grupo profesional.
- El registro diario de la jornada de trabajo deberá contener “el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de cada persona, en su lugar de trabajo”. Hay que registrar las pausas diarias, obligatorias o voluntarias (siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas se puede ejercer un período de descanso entre quince y treinta minutos).
- Para evitar que todo el tiempo que media entre el inicio y finalización de jornada registrada constituya tiempo de trabajo efectivo, si la jornada es partida, el descanso mínimo es de 30 minutos y tendrá que reflejarse en el registro horario como salida y entrada.
- Es obligatorio entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien, como mínimo, 12h de descanso consecutivo e ininterrumpido.

Según los datos recabados en la encuesta realizada a la plantilla, se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres en lo que se refiere a la necesidad de forma más o menos habitual (respuestas de sí y a veces) de disponibilidad horaria adicional o flexibilidad en la jornada para desarrollar las tareas. Esta situación está directamente relacionada con las funciones que se desarrollan y las responsabilidades.

Aunque solo las mujeres afirman que “sí” necesitan disponer de tiempo fuera de la jornada laboral establecida y para reuniones o viajes fuera del horario, en la categoría de “a veces” la proporción de hombres que requieren esta disponibilidad adicional es mucho mayor. La necesidad de desplazamiento del lugar habitual de trabajo es señalada en similar medida por hombres y mujeres.

Gráfico 9. Exigencias de disponibilidad de tiempo y de movilidad para el desarrollo del trabajo.



Fuente: Encuesta al personal. Febrero 2024.

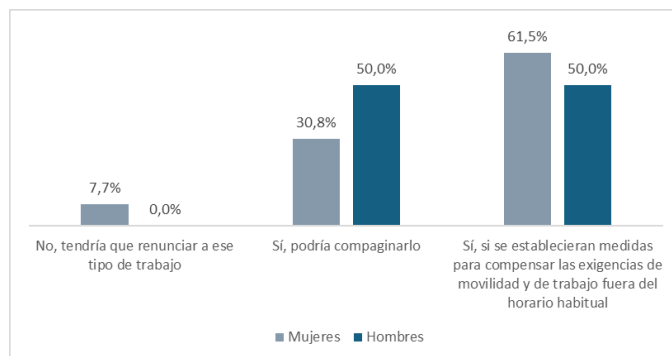
En coherencia con ese resultado, es mayor el porcentaje de mujeres que declaran que el desarrollo de su actividad no requiere una mayor disponibilidad horaria o flexibilidad, situación que, por otro lado, favorece que puedan trabajar en Asaenes ya que son las únicas que declaran que si el trabajo requiriera de esa disponibilidad adicional no podrían compaginarlo, y, en mayor medida, declaran que solo podrían hacerlo si se establecieran medidas compensatorias⁷.

⁷ Actualmente la medida compensatoria existente es un día por cada día de viaje o salida programada que requiera pernoctación.





Gráfico 10. Posibilidad de desarrollo del trabajo si requiriese disponibilidad de tiempo y de movilidad



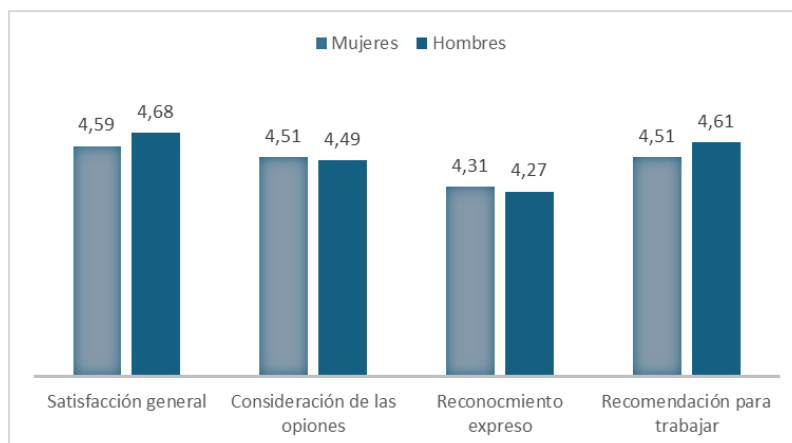
Fuente: Encuesta al personal. Febrero 2024.

Los hombres, por su parte, afirman en mayor medida que podrían compaginarlo sin problema, resultado que responde al perfil de la plantilla (jóvenes sin menores y/o dependientes a su cargo), y a la menor carga que aun asumen en las tareas cotidianas.

Para ir reduciendo esta brecha de género las medidas de conciliación y corresponsabilidad constituyen una buena herramienta para favorecer la igualdad de oportunidades, así como una posible revisión y ajuste de la organización del trabajo, si fuera posible y en función de las necesidades de cada puesto.

Una adecuada organización del trabajo, entre otras variables, incide de forma directa en la valoración de la satisfacción del personal respecto al trabajo que desarrolla, en la generación de un buen clima laboral con espacios y tiempos para el diálogo, en sentir que se reconoce la labor que se desempeña, y, en última instancia, en considerar si Asaenes es un sitio que recomendarían para trabajar.

Gráfico 11. Valoración de la satisfacción y ambiente de trabajo



Nota: media pondera de una escala 1 a 5 en la que 1 poco satisfactorio y 5 muy satisfactorio.

Fuente: Encuesta al personal. Febrero 2024.

A este respecto la opinión de las mujeres y hombres de Asaenes es muy similar y muy positiva. Las cuatro variables sobre las que se ha preguntado han sido puntuadas con un promedio de más de 4, en una escala en la que 1 es poco satisfactorio y 5 muy satisfactorio, destacando la satisfacción general con el trabajo y que es un lugar que recomendarían para trabajar. El reconocimiento expreso es la dimensión que menor puntuación ha logrado, situación que muy levemente es valorada peor por los hombres que por las mujeres.

Sin embargo, la opinión no es tan unánime con relación a la valoración sobre si la retribución en Asaenes es acorde con el sector profesional, la formación, experiencia laboral y titulación, con una ligera diferencia menos favorable en la percepción para las mujeres (media de 3,75), frente a los hombres (media de 3,87).





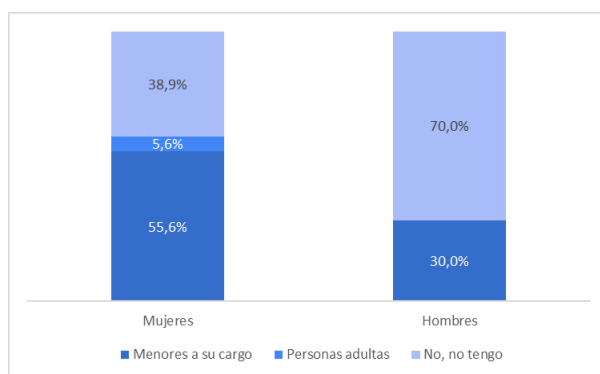
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

El derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral está vinculado a la posibilidad de que las personas se puedan desarrollar plenamente compaginando el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre. Esto es, articular los tiempos de la vida y del trabajo de forma equilibrada.

Este derecho es independiente a circunstancias personales, como tener menores o dependientes al cargo, aunque claramente las responsabilidades relacionadas con la atención y cuidados a otras personas ponen más de relieve la necesidad del acogimiento a medidas de conciliación.

En general, en Asaenes los hombres en mucha mayor proporción (70,0%) no tienen obligaciones de cuidado de menores y/o dependientes, frente a las mujeres (solo el 38,9%).

Gráfico 12. Distribución de la plantilla según sus responsabilidades en el cuidado de dependientes.



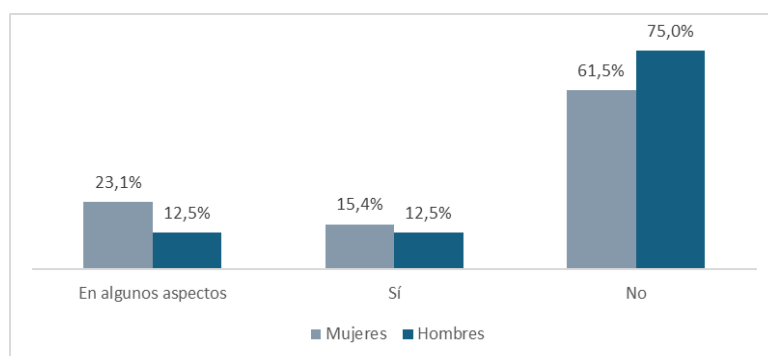
Fuente: Encuesta al personal. Febrero 2024.

En cuanto a responsabilidades en el cuidado de mayores, solo 1 mujer afirma asumirla, y la proporción de mujeres con menores a su cargo es mucho mayor que entre los hombres, situación que puede condicionar el resultado del uso de las medidas de conciliación.

Sobre las edades de los y las menores, hay una distribución similar entre el personal de la plantilla con menores a su cargo de menos de 12 años y de más edad, que igualmente afecta en las medidas de conciliación.

Como indican los resultados de la encuesta, esta situación de responsabilidad en el cuidado ha afectado negativamente en mayor medida a las mujeres que a los hombres en su desarrollo profesional y personal, totalmente o en algunos aspectos.

Gráfico 13. Percepción sobre la limitación profesional de la responsabilidad sobre dependientes



Fuente: Encuesta al personal. Febrero 2024.



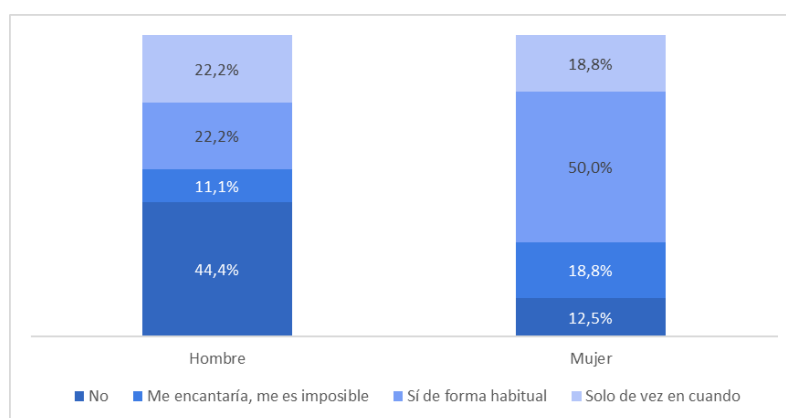


Algunas de las opiniones recogidas de forma cualitativa ponen de manifiesto que las mujeres son las que en mayor medida tienen que postergar sus inquietudes profesionales, formaciones de interés y o renunciar a mejoras laborales como optar a contratos de mayor dedicación (en la plantilla son las que en mayor proporción tienen contratos a tiempo parcial).

Otra variable que afecta al desarrollo de las personas, y necesidades de conciliación es la realización de actividades personales (formación, ocio, deporte, representación ciudadana, etc.), que se tenga que compaginar con la jornada laboral y/u otras actividades familiares.

Las mujeres en mayor medida realizan este tipo de actividades personales, de forma habitual o de vez en cuando, y también proporcionalmente son las que encuentran mayores dificultades para poder compaginarlas con sus obligaciones familiares y laborales.

Gráfico 14. Distribución de la plantilla según la realización de actividades personales que compaginar.



Fuente: Encuesta al personal. Febrero 2024.

Destaca que un 44,4% de los hombres de la plantilla afirman no realizar otras actividades personales (formación, ocio, deporte, representación ciudadana, etc.) que deban compaginar, lo que puede indicar que o bien no hay conciencia del deber de conciliar, por la mayor percepción de disponibilidad del tiempo que tienen en general los hombres, o que realmente no realicen otras actividades personales.

Para facilitar compaginar tanto las obligaciones de cuidado como las actividades personales, Asaenes pone a disposición de la plantilla las medias de conciliación recogidas en la normativa vigente (Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo y normas específicas de Asaenes de fomento de la igualdad)⁸.

Según los datos registrales del año 2023, solo dos hombres (20% del total de hombres) han disfrutado de medidas de conciliación (todas permisos retribuidos), frente a las 12 mujeres (67% del total) que se han acogido a permisos retribuidos (teletrabajo, flexibilidad horaria y permiso parental) y no retribuidos o que afectan a la retribución (reducción de jornada y excedencias).

⁸ En el documento "normativas del personal", que se firma en la acogida a las personas que se incorporan a la entidad vienen recogidas las medidas de conciliación y compensación.





Tabla 7. Personas que han disfrutado medidas de conciliación. 31/12/2023

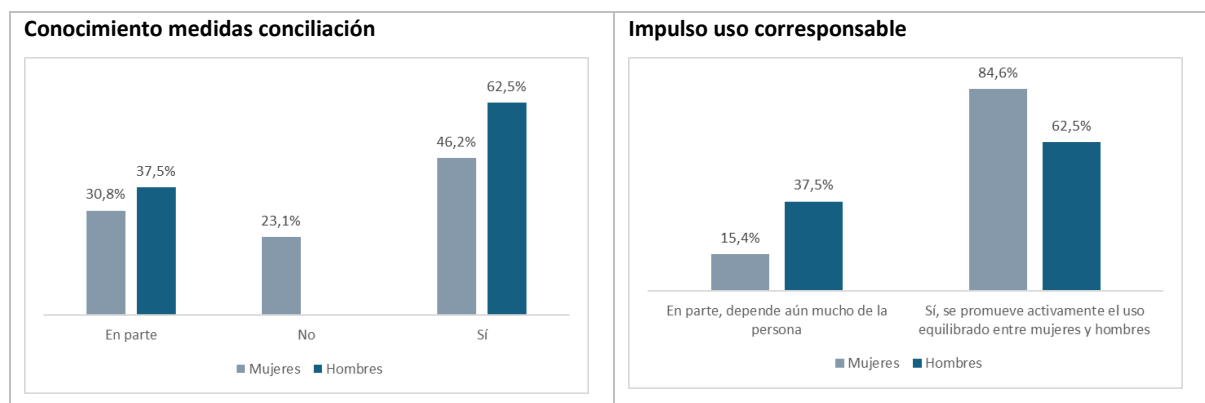
	Mujeres	Hombres
Teletrabajo	4	1
Reducción jornada maternidad	2	0
Flexibilidad horaria	3	1
Excedencia voluntaria	1	
Excedencia (legal)	1	0
Permiso parental de 8 semanas	2	0

Fuente: Datos registrales de Asaenes.

Pese que en Asaenes se fomenta el ejercicio de manera corresponsable de las medidas de conciliación, ya que si las mujeres se han ido incorporando progresivamente al ámbito productivo de la vida, los hombres no han entrado en la misma medida en el ámbito reproductivo o de los cuidados, la brecha de género en este indicador es significativa.

Para indagar sobre esta situación se ha preguntado en la encuesta a la plantilla sobre el conocimiento que de las medidas de conciliación existentes y el impulso de la entidad para su uso corresponsable.

Gráfico 15. Conocimiento de las medidas de conciliación y valoración sobre impulso de su uso corresponsable



Fuente: Encuesta al personal. Febrero 2024.

Destaca el alto porcentaje de mujeres que declaran no conocer las medidas de conciliación disponibles, o solo en parte (53,8% del total de mujeres), frente a las respuestas de los hombres, pues la mayoría declara sí conocerlas.

Por otro lado, sí se pone en valor el esfuerzo de la entidad para que se usen las medidas de conciliación de forma corresponsable, aunque una importante proporción de hombres valora que esto *depende aún mucho de la persona*, posiblemente por la permanencia de determinados roles de género por los que se asigna en mayor medida el peso de las tareas de cuidado a las mujeres.

Asaenes en 2023 inició un programa innovador “CorresponsableMente: Impulsando referentes masculinos para el cuidado en Salud Mental”, financiado por la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad en el marco del Plan Corresponsable, que tiene como objetivo principal promover actitudes para la corresponsabilidad y una mayor asunción del ejercicio del cuidado por parte de los hombres en las unidades familiares con personas con Problemas de Salud Mental.

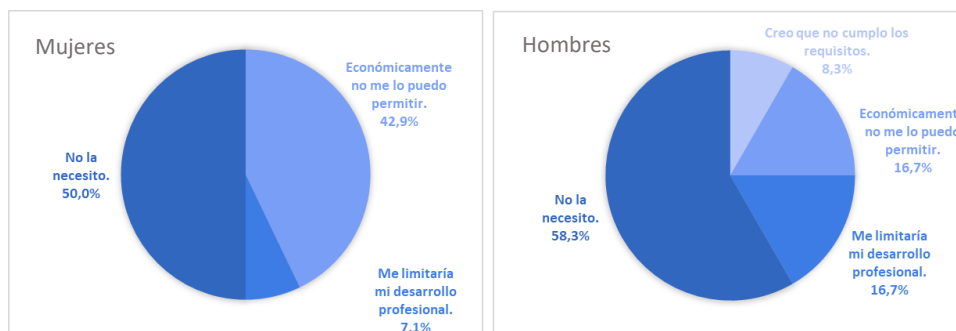
La plantilla de la entidad ha participado en varias de las actividades de este programa, ya que se ha considerado clave formar e informar en primer lugar a todo el personal, en desarrollo también de las medidas del I Plan de Igualdad de Asaenes.





Respecto a las personas que declaran no usar las medidas de conciliación, la mayoría, tanto de mujeres como de hombres, no lo hace por no necesitarlas, pero de las personas que sí requerirían su uso la motivación principal para no disfrutarlas es que económicamente no se lo podrían permitir, especialmente en el caso de las mujeres.

Gráfico 16. Motivos de no usar medidas de conciliación



Fuente: Encuesta al personal. Febrero 2024.

Para los hombres, las causas del no uso de las medidas de conciliación se reparten de forma proporcional entre no poder permitírselo económicamente y limitar su desarrollo profesional, lo que denota que son conscientes de cómo atender a las responsabilidades de cuidados frena el desarrollo de su carrera profesional.

Durante el taller de evaluación del I Plan de Igualdad de Asaenes también se puso de relieve la dificultad de poder disfrutar de las medidas de conciliación en mayor medida por las exigencias propias del trabajo: horarios e intervención directa con personas. *Dificultades de conciliación según el puesto de trabajo: horarios, teletrabajo, viajes.*

Análisis salarial entre mujeres y hombres

El principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor es un precepto que ha ido creciendo en importancia desde su primera formulación en el texto del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

Hasta ahora, realizar un estudio de la brecha salarial era recomendable y se incluía como uno de los contenidos de los planes de igualdad. La entrada en vigor del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres supuso una modificación importante, ya que obliga a todas las empresas a tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos (artículo 5.1), así como, en el caso de las empresas obligadas a disponer de un plan de igualdad, a la realización de una auditoría retributiva (artículo 7.1).

Asaenes cuenta con registro retributivo, pero no tiene obligación de realizar auditoría salarial⁹. No obstante, se incluye un análisis salarial en este diagnóstico para verificar que no se dan situaciones discriminatorias entre mujeres y hombres, o en caso contrario poder tomar medidas encaminadas a su eliminación.

Para el año 2023, la masa salarial anual de Asaenes ascendió a **530.188,70 € euros**¹⁰, de los que el 63,0% fue destinado a la retribución de las mujeres (334.018,16 €) y el 37,0% (196.170,54 €) al de los hombres, en coherencia con la distribución numérica de la plantilla.

⁹ Se tiene previsto durante el año 2024 desarrollar un modelo de valoración de puestos de trabajo, para posteriormente acometer una evaluación de desempeño, y realizar en análisis de auditoría retributiva, aunque no se tenga obligación.

¹⁰ Salario base en 14 pagas prorrateadas en 12 meses y complementos en 12 pagas.





No obstante, esas diferencias en los porcentajes, que se dan por la mayor presencia de mujeres que de hombres en la institución, no implican la existencia de brecha salarial, ya que de forma unitaria el total de las mujeres y hombres reciben prácticamente un mismo salario base, estando la diferencia en los complementos de coordinación y dirección.

Tabla 8. Retribución unitaria de la plantilla (mensual). 31/12/2023

	Sueldo Base	Complementos	Total
Mujeres	1.354,30	57,32	1.411,63 €
Hombres	1.261,22	14,72	1.275,94 €
Diferencial mujeres-hombres	93,09	42,6	135,69

Fuente: Datos registrales (registro retributivo).

En total, el diferencial es de 135,69 euros mensuales al favor de las mujeres, en la retribución unitaria de la plantilla, que se da por los complementos de los puestos de dirección y coordinación.

Es desglose de la masa salarial por Grupos ratifica la igualdad retributiva en el salario base, que depende también del nivel que logra la persona en su puesto, y muestra la igualdad absoluta entre el salario base que reciben hombre y mujeres para el mismo Grupo.

Tabla 9. Análisis de la retribución: sueldo base por categoría. 31/12/2023

	Total Mujeres	Total Hombres	Unitario Mujeres	Unitario Hombres
Titulado nivel 3	5.446,89 €	1.815,63 €	1.815,63 €	1.815,63 €
Titulado nivel 2	2.759,76 €	2.759,76 €	1.379,88 €	1.379,88 €
Técnico Superior nivel 1	12.709,40 €	5.083,76 €	1.270,94 €	1.270,94 €
Técnico	1.027,13 €	2.054,26 €	1.027,13 €	1.027,13 €
Técnico Auxiliar	1.080,00 €	2.160,00 €	1.080,00 €	1.080,00 €

Fuente: Datos registrales (registro retributivo).

El diferencial de retribución unitaria por complementos es positivo para las mujeres en el grupo de titulación nivel 3 (titulado grado superior), que corresponde a los puestos de dirección y coordinación, y negativo en el caso del grupo técnico, en el que solo un hombre recibe complemento salarial (incentivo).

Tabla 10. Análisis de la retribución por complementos por categorías. 31/12/2023

Total anual 2023	Total Mujeres	Total Hombres	Unitario mujeres	Unitario Hombres	Diferencia
Titulado nivel 3	974,47	-	487,235	-	487,235
Titulado nivel 2	-	-	-	-	-
Técnico Superior nivel 1	-	-	-	-	-
Técnico	-	161,90	-	161,90	161,90
Técnico Auxiliar	-	-	-	-	-
Total Anual					

Fuente: Datos registrales (registro retributivo).

El diferencial de retribución entre mujeres y hombres se da, por tanto, por el efecto del complemento destinado a retribuir a las personas que en la entidad asumen mayor responsabilidad en la gestión y coordinación, en el caso de ellas, y en el del hombre por la mayor carga de horas semanales.

Conflictividad y salud laboral

Asaenes desde 2019, en desarrollo del I Plan de Igualdad, aprobó su *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.*





La aprobación del protocolo supuso la declaración expresa del compromiso con una política de tolerancia cero ante el acoso y la desaprobación y rechazo rotundo de las conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.

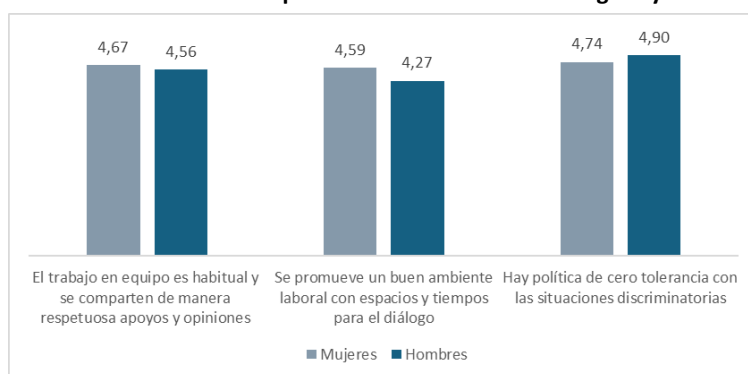
Como medida para su adecuada difusión, el Protocolo, junto con el Plan de Igualdad, se incluye entre la documentación de lectura del personal que se incorpora a la entidad en el proceso de acogida.

Según la información registral durante el año 2023 no ha habido ningún caso de denuncia por situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y, en la encuesta realizada a la plantilla, se reconoce que la institución está preparada y cuenta con los mecanismos adecuados para actuar frente a tales situaciones.

No obstante, durante el taller de evaluación del I Plan se puso de manifiesto la *Sexualización de las monitoras por parte de usuarios. Y a la inversa*. En este sentido, es clave seguir trabajando en sensibilización y formación como medida de prevención.

La plantilla valora muy positivamente las estrategias desarrolladas para generar un ambiente seguro y de confianza de trabajo, y la política de tolerancia cero con cualquier situación de discriminación, lo que además permite verificar la alineación y coherencia de la gestión de la entidad con la propia misión y visión.

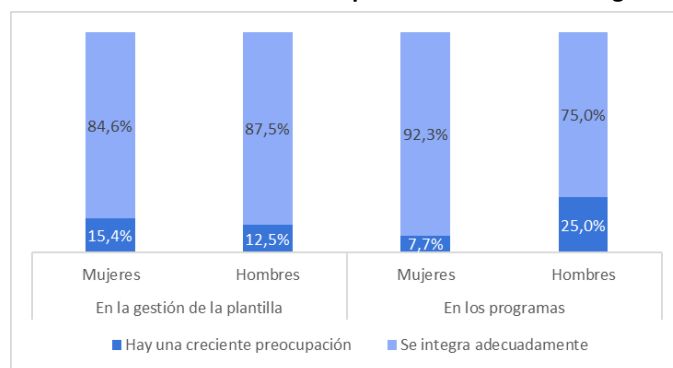
Gráfico 17. Valoración sobre medidas de promoción de un ambiente seguro y de confianza de trabajo



Fuente: Encuesta al personal. Febrero 2024.

La plantilla de Asaenes reconoce de manera generalizada el respeto de la entidad por la diversidad de identidad sexual y de género de las personas, tanto en la gestión de la plantilla como en su progresiva incorporación en los programas que se desarrollan.

Gráfico 18. Valoración sobre el respeto a la diversidad sexogenérica



Fuente: Encuesta al personal. Febrero 2024.



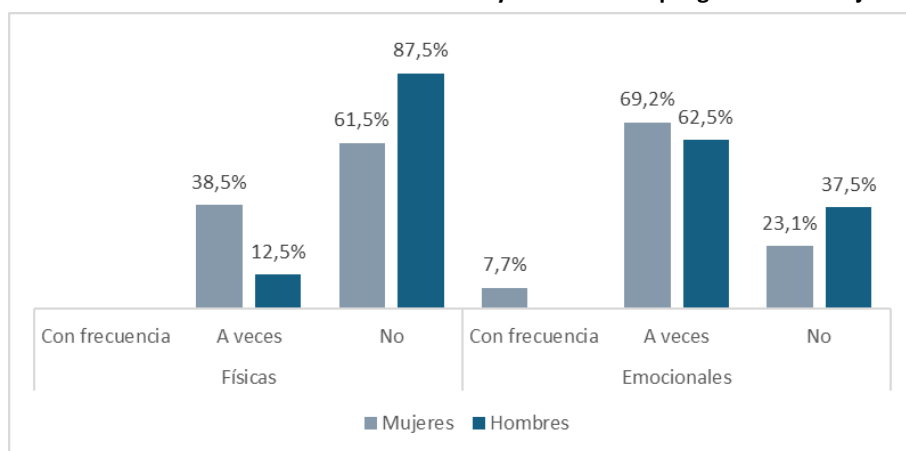


Hay pequeñas diferencias en la percepción expresada por las mujeres y los hombres, ellas consideran que se integra en mayor medida de forma adecuada en la gestión de la plantilla, mientras que ellos reconocen un mayor avance en los programas.

En lo que respecta al último indicador de este apartado, vinculado a la salud laboral, bajas laborales por tipo y número de días, no se ha reportado ninguna baja durante el año 2023.

No obstante, en la encuesta a la plantilla se le ha preguntado sobre las dolencias físicas o emocionales que el desempeño del trabajo. De forma general, se identifican más situaciones que general dolencias emocionales que físicas, en coherencia con el trabajo que se desarrolla, y especialmente por parte de las mujeres.

Gráfico 19. Valoración las dolencias físicas y emocionales que genera el trabajo

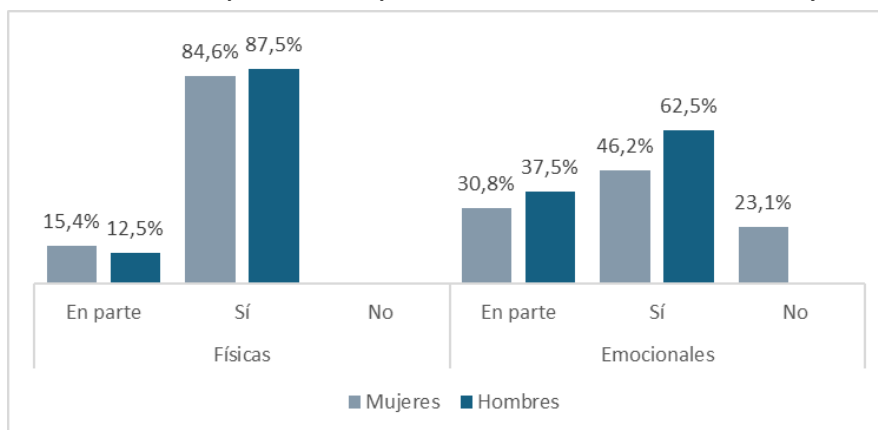


Fuente: Encuesta al personal. Febrero 2024.

Las dolencias físicas solo se identifican “a veces”, frente a las emocionales en el que un importante porcentaje de mujeres declaran que se dan “con frecuencia” y la mayoría de la plantilla, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, afirma que a veces.

Para responder a esta situación, se considera que Asaenes está preparada para atender totalmente o en parte las dolencias físicas, pero en menor medida las emocionales, situación que ponen de evidencia un alto porcentaje de mujeres (23,1%).

Gráfico 20. Valoración la capacidad de respuesta de Asaenes a las dolencias físicas y emocionales



Fuente: Encuesta al personal. Febrero 2024.





Para mejorar esta situación se considera clave integrar en los procesos de salud laboral la perspectiva de género para concienciar y desarrollar procedimientos y métodos para la práctica de la actividad preventiva y la implementación de medidas que respondan a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

La máxima expresión de la desigualdad es la violencia de género contra las mujeres y también los delitos de odio ante la diversidad sexogenérica. Asaenes está igualmente comprometida en la lucha contra esta lacra tanto a nivel organizativo como con el desarrollo de programas específicos.

Para ello, se ha formado a la plantilla en conceptos básicos, y profesionales especializados desarrollan programas orientados a dotar de herramientas para la prevención y el empoderamiento a las mujeres en general, poniendo el foco en mujeres de colectivos especialmente vulnerables, como las que se encuentran en situación de sin hogar o en centros penitenciarios, identificación de factores de riesgo, violencia sexual y eliminación de falsos mitos y creencias.

Comunicación e integración de la perspectiva de género en los programas

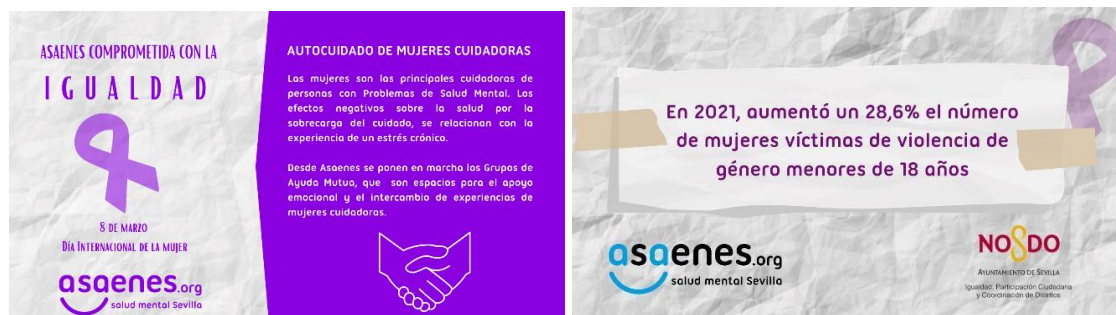
El último aspecto que se revisa en el diagnóstico organizacional desde la perspectiva de género es el relativo a la comunicación y la imagen que proyecta a nivel interno y externo, así como el grado de integración de la perspectiva de género y diversidad en los proyectos.

La manera en que se emplea el lenguaje (verbal o visual), moldea la forma en que se piensa y se representa el mundo, y el diseño de los programas, especialmente en una institución como Asaenes cuya misión es la intervención social, debe hacerse desde un enfoque de igualdad de oportunidades y trato para reducir las brechas de participación y asegurar que los programas que se desarrollan atienden adecuadamente las necesidades diferenciadas de las personas.

En relación con la comunicación externa toda la plantilla afirma que en Asaenes se utiliza un lenguaje e imagen no sexista que evita los estereotipos de género, roles sexistas o discriminación. Este resultado deriva tanto del desarrollo del I Plan de Igualdad, en el que se incluyó una medida específica, como del desarrollo de la Estrategia de Comunicación de la entidad.

Además, en las acciones de comunicación dirigidas a la población se incorpora la perspectiva de género en el diseño y ejecución de actividades y se realizan actos reivindicativos específicos por los derechos de las mujeres con problemas de salud mental, que son de gran importancia pues se obtiene visibilidad y reconocimiento a través de la presencia en espacios públicos.

Gráfico 21. Imágenes de algunas campañas de Asaenes



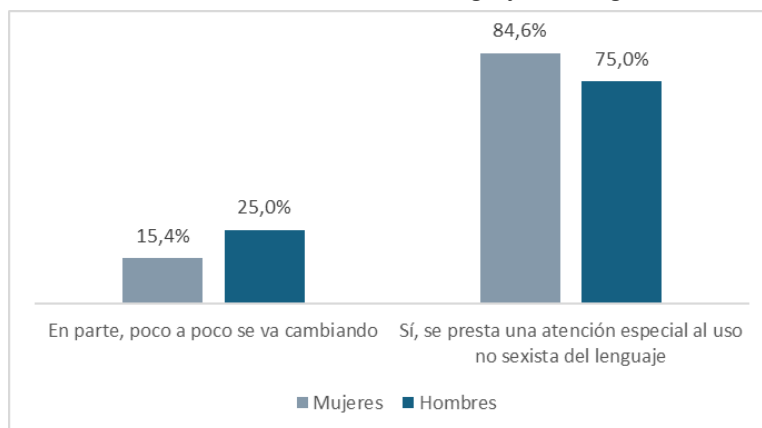
Fuente: Datos registrales.

En cuanto a la comunicación interna, aunque también se han dado importantes avances, reconociendo, especialmente las mujeres, que se presta una atención especial al uso no sexista del lenguaje, de las respuestas recogidas en la encuesta no se observa que se haya alcanzado el mismo nivel de logro que en la comunicación externa.





Gráfico 22. Valoración sobre el uso de un lenguaje e iconografía no sexista



Fuente: Encuesta al personal. Febrero 2024.

Para avanzar en este ámbito es clave contar con las herramientas adecuadas (formación, guías, etc.), pero la percepción de la plantilla, especialmente de los hombres es que no se dispone de las necesarias (25% de los hombres que responden frente al 7,7% de las mujeres).

En Asaenes, en el marco del Plan de Formación, se han realizado actividades para mejorar las habilidades para el uso de lenguaje e iconografía no sexista, pero es un ámbito en el que se puede seguir trabajando.

La otra dimensión analizada es la integración de la perspectiva de género y diversidad en los programas de intervención. Desde hace varios años Asaenes ha apostado por la transversalización del enfoque de género e igualdad de trato ya que se identifican importante brecha de género en participación y representatividad de las mujeres respecto a los hombres y la persistencia de situaciones de discriminación y violencia.

Breve análisis de las brechas de género y situaciones de discriminación

El análisis de la participación y presencia de las mujeres en los programas que desarrolla Asaenes pone de relieve las siguientes conclusiones principales:

- **Feminización de los cuidados:**

Según los datos registrales de Asaenes:

- Por cada hombre responsable del cuidado de una persona con Problemas de Salud Mental que solicitó información o asesoramiento respecto a su familiar, lo hicieron 2,6 mujeres.
- Por cada hombre que participó en acciones formativas dirigidas a familiares cuidadores/as, lo hicieron 6,5 mujeres
- El 12% de mujeres frente al 7% de los hombres, han tenido que abandonar su ocupación laboral para dedicarse al cuidado.

- **Menor participación de las mujeres en las actividades de la entidad.** En los últimos años se ha ido equilibrando la participación, sobre todo por los de intervención familiar donde de forma mayoritaria se trabaja con mujeres responsables del cuidado, pero algunos programas como el de ocio y tiempo libre aun la presencia de mujeres es muy baja.

	2021	2022	2023
Nº de mujeres	578	702	825
Nº de hombres	685	787	890
% mujeres	45,8%	47,1%	48,1%





- **Alta incidencia de la violencia de género entre mujeres con problemas de salud mental.**

Los datos de las investigaciones realizadas por la Federación de Euskadi de asociaciones de familiares y personas con enfermedad mental (FEDEAFES) y Fundación CERMI Mujeres confirman que el 80% de las mujeres con problemas de salud mental que han tenido pareja han sufrido violencia por parte de esta, que el riesgo de sufrir violencia en la pareja se multiplica entre 2 y 4 veces en el caso de las mujeres con PSM y que el 40% de mujeres con PSM han sufrido violencia sexual.

Esta realidad motiva que Asaenes haya incorporado la perspectiva de género como principio transversal dentro del Modelo de Recuperación desde el convencimiento de la necesidad de contribuir a reducir las brechas de participación y toma de decisiones de las mujeres, a erradicar las situaciones de violencia que persisten entre las mujeres con problemas de salud mental, así como para promover masculinidades igualitarias en hombres con PSM.

Hasta ahora se han realizado las siguientes acciones

- Incorporación de personal formado en igualdad de género y trato.
- Registro y análisis de la información sobre personas desagregados por sexo, y construcción de indicadores de género para poder medir las brechas de participación.
- Revisión de los programas. Las intervenciones se desarrollan con enfoque de género e interseccional, ateniendo a los factores de riesgo generados por el PSM y otras situaciones de vulnerabilidad, y potenciando los factores de protección ligados a la promoción de la igualdad de género. Para ello, resulta clave la adaptación de los contenidos de los programas a las necesidades e inquietudes de las personas para crear espacios reales de transformación, a través de la atención a grupos de personas que se caracterizan por etapas vitales y necesidades diferentes.
- Elaboración de programas de género con acciones positivas, como el programa con jóvenes con PSM, pues asume un carácter preventivo en la violencia de género, a través del empoderamiento de chicas jóvenes, refuerzo del modelo de masculinidad igualitario y la deconstrucción de los mitos del amor romántico.

También el trabajo con mujeres, el cual está caracterizado por ofrecer un espacio seguro en el que compartir experiencias vitales para poder resignificar desde la resiliencia, trabajar desde su empoderamiento como mujeres con PSM e impulsar un sentido de pertenencia grupal desde la sororidad.

El trabajo con las familias es otro ámbito clave, ya que las tareas de cuidados están altamente feminizadas. Desde Asaenes se desarrollan campañas de sensibilización y formaciones dirigidas a aumentar la corresponsabilidad en hombres y el autocuidado en mujeres.

Por otro lado, el trabajo en red que Asaenes realiza con dispositivos sociales y sanitarios incluye tanto la promoción de la igualdad como acciones para eliminar las violencias contra las mujeres.

El esfuerzo de la entidad en este ámbito ha sido muy importante, y como reconocimiento externo se han logrado, por ejemplo, el Premio a las Buenas Prácticas en la categoría Salud Mental y Género, otorgado por la Confederación Salud Mental España en 2022, al proyecto “Jóvenes Agentes para la Prevención de la violencia de género contra mujeres jóvenes con problemas de Salud Mental”, que Asaenes Salud Mental viene desarrollando desde 2020.

Aunque la plantilla valora que el avance en igualdad de género y trato es elevado, si se identifican áreas de mejora en relación con la inclusión del mainstreaming de género en los programas y la diversidad sexogenérica, sobre todo en la parte de diagnóstico e identificación de necesidades diferenciadas.





