

## IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

### Compromiso para la adopción de medidas para la igualdad real

La Asociación AFES Salud Mental, Organización sin ánimo de lucro que trabaja para mejorar la atención a la salud mental de la población, mantiene el firme compromiso de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, como un valor activo de la Entidad y un eje esencial en el logro de una sociedad más justa y con mayor bienestar, a lo largo de nuestra trayectoria se ha centrado en incorporar la perspectiva de género de manera transversal.



La Entidad cuenta con el I Plan de Igualdad considerado como una herramienta fundamental para garantizar los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, estableciendo políticas laborales que han ido más allá de lo contemplado en el convenio regulador del sector. La Comisión de igualdad es el órgano encargado de coordinar y supervisar las medidas y acciones en materia de género, ejerciendo además de órgano asesor, que recoge y estudia propuestas tanto de la Asamblea y Junta Directiva de AFES Salud Mental.

Por todo ello, se han establecido una serie de acciones encaminadas a dirigir la igualdad formal a una igualdad real, tanto en el ámbito interno de nuestra entidad como en la aportación de nuestras metas a la sociedad en general, por eso detallaremos las áreas en las que nuestra organización ha desarrollado acciones encaminadas a ese fin.

### Incorporación de medidas en la gestión de recursos humanos

**Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.** AFES Salud Mental tiene implantado un Sistema de Gestión de Calidad en la Organización, lo cual significa que dispone de un procedimiento de selección de personal mediante el que se regula el acceso y la selección de cualquier persona que quiera trabajar en la misma, con baremos estandarizados en función de las competencias necesarias para el puesto y en las que se tiene en cuenta la perspectiva de género.



**Contratación y jornada laboral.** La Entidad tiene integrado como valor la estabilidad laboral de las trabajadoras. En el año 2020 el 74% de los contratos fueron de carácter indefinido y el 26% temporales. Respecto a la jornada, el 89% de los contratos fueron de jornada completa frente al 11%, a jornada parcial.

**Promoción profesional y puestos de dirección.** El porcentaje actual de mujeres en los puestos de Dirección de la entidad, representan el 79%. Asimismo, AFES Salud Mental trabaja por la incorporación de un procedimiento de promoción interna que facilite el acceso y movilidad de las personas trabajadoras a puestos que supongan una mejora en sus condiciones laborales.

# buenas prácticas

## igualdad

**Retribución y política salarial.** La Entidad cuenta con un diagnóstico en el que se analizó la retribución salarial de las personas trabajadoras, no detectando situaciones de discriminación por razón de género; además, se ha incorporado el registro retributivo para la detección de desigualdades salariales.



**Formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** Se promueve la formación interna en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la plantilla, de manera estable en el tiempo y la incorporación de formación específica para el personal a cargo de la gestión de recursos humanos y que participe en procesos de selección.

**Prevención del acoso sexual y moral por razón de género en el ámbito laboral.** La Entidad cuenta con un protocolo para la prevención y procedimiento de actuación en los casos de denuncia por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral en el trabajo.



**Salud laboral con perspectiva de género.** Ampliación de los días acumulados de lactancia materna y derechos de las trabajadoras en situación de embarazo en la Entidad. Trabajo con el servicio de prevención ajeno para que los indicadores de prevención de riesgos laborales sean segregados por sexos para la identificación de factores de riesgos vinculados al mismo.

**Conciliación y corresponsabilidad.** Se cuenta con medidas varias que se han plasmado en el I Plan de conciliación y corresponsabilidad para facilitar el desarrollo de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las trabajadoras.

**Comunicación interna y externa con perspectiva de género.** Se ha diseñado un procedimiento, que permite comunicar las medidas y acciones que se desarrollan en materia de igualdad de manera transversal y accesible para toda la plantilla a través de boletines informativos. Además, se cuenta a la sociedad lo que hacemos para sensibilizar a nuestro entorno sobre la importancia de tener en cuenta el principio de igualdad en todo lo que hacemos.



Incorporación de la **perspectiva de género** en la gestión del **voluntariado y otras colaboradoras:** especialmente en las medidas de sensibilización, así como en la formación y desarrollo de las personas.

**Revisión y evaluación** de las acciones ejecutadas y las participaciones realizadas con perspectiva de género de manera anual.

# buenas prácticas

## igualdad

### Otras acciones para el logro de una igualdad real y efectiva

**Información segregada por sexo.** Anualmente se reflejan los datos referentes a la plantilla de la Entidad, así como de las personas participantes en los programas que desarrollamos segregados por sexos.

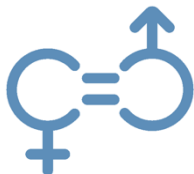
**Incorporación del lenguaje inclusivo,** en la redacción de boletines informativos, redes sociales, página Web, proyectos y documentos.

**Creación del Espacio Violeta en Radio Himalia.** Sección del programa Radio Himalia, de carácter regional y con emisión semanal, en el que expertas en primera persona dialogan con otras mujeres en clave feminista. Este espacio de radio se ha planteado como una medida de acción positiva dentro de la Entidad y trata de dar voz a las mujeres del colectivo y se mantiene como material divulgativo para las acciones de sensibilización frente al estigma.



**Acciones de sensibilización en materia de Salud Mental y Género.** Se incorpora la perspectiva de género a los materiales, charlas, talleres y ponencias de sensibilización que se realiza de forma interna (participantes en programas) y externa.

**Colaboración con administraciones públicas y entidades sociales** en acciones para el fomento de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Compromiso como el Marco Estratégico Tenerife Violeta, desde el 2014, participación en jornadas, mesas de trabajo y proyectos de entidades y administraciones públicas con esa finalidad.



**Incorporación alumnado en prácticas perspectiva de género.** Solicitud de alumnado en prácticas de periodismo, para la realización de prácticas en el área de Comunicación e Influencia social, con formación transversal en género y un perfil periodístico orientado a mujer y salud, salud mental y discapacidad.

**Diseño** de un cuestionario para contar con un diagnóstico de violencia de género y salud mental entre las mujeres atendidas por la Entidad.

**Apoyo en reivindicaciones feministas.** La Asociación se suma a la reivindicación de políticas públicas que combatan las desigualdades que impiden a las mujeres disfrutar de una salud y calidad de vida en condiciones de equidad y el pleno ejercicio de sus derechos.

**Visibilización** de las situaciones que sufren las mujeres con problemas de salud mental y la vulneración de sus derechos, así como las situaciones de discriminación en los diferentes espacios de participación.

**Promoción e intercambio de buenas prácticas** en materia de igualdad de oportunidades en las distintas redes que participamos y colaboramos.

Junio 2021